



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

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

## U S A G E S

### BOUCHERIE-CHARCUTERIE

#### (UBCH 2015)

---

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

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/rerelations-travail/usages/vigueur.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (<http://www.seco.admin.ch/>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET  
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : [reltrav@etat.ge.ch](mailto:reltrav@etat.ge.ch)



L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations  
du travail (RSG J 1 05),

Vu l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la  
convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse du  
3 novembre 2015,

vu les usages du Commerce de détail (UCD 2014),

établit ce qui suit :

## **TITRE 1 – Objet et champ d'application**

### **Article I – Objet**

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

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

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

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

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise de boucherie-charcuterie et de l'économie carnée, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux de :

- 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.

Ils ne s'appliquent pas aux gros distributeurs du commerce de détail y compris leurs filiales, ainsi que les entreprises qui leurs sont associées économiquement.

<sup>2</sup> Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, sous réserve de l'alinéa 2bis.

<sup>2bis</sup> Le personnel de vente (qu'il s'agisse de personnel engagé à temps partiel, en auxiliaire ou en temporaire) est soumis aux usages du Commerce de détail (UCD).

<sup>3</sup> Les dispositions 8b, 19 al. 1, 27a al. 2, 36, 38, 39 et 47 du Titre 3 ainsi que le ch. 3 de l'annexe s'appliquent aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

<sup>4</sup>Le Titre 3 ne s'applique pas :

- a. aux directeurs, chefs d'établissements et travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes ;
- b. aux membres de la famille de l'employeur (épouse/époux, parents, frères et sœurs, descendants directs) ;
- c. aux élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école ;
- d. aux collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage ;
- e. au personnel de vente (voir alinéa 2bis susmentionné).

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Droit des étrangers**

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

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

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

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

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

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

### **Article V – Contrôles**

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

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

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

### **Article VI – Sanctions**

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

### **Article VII – Voie de recours**

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

## **TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur <sup>1</sup>**

### **Articles 1-8a [...]**

#### **Article 8b – Contribution aux frais d'application**

1. Employeurs et employés (apprentis compris) sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel l'employé est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le «Fonds paritaire pour la formation et la sécurité au travail ainsi que pour l'exécution de la CCT» (dite «contribution à l'application»).
2. Les contributions selon l'al. 3 se montent à 2 francs 50 chacun pour l'employeur et l'employé, par mois et par employé (contribution dite «Tune pour la formation»). Le versement obligatoire est déterminé par les inscriptions au compte individuel (CI) de l'employé soumis à la caisse de compensation AVS correspondante.
3. La contribution aux frais d'application («Tune pour la formation») est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail, et pour couvrir les frais d'exécution de la CCT.

### **Articles 9c-11 [...]**

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

#### **Article 12 – Engagement**

1. La conclusion de contrats de travail doit se faire par écrit. Les contrats de travail limités à une durée allant jusqu'à trois mois au maximum sont exemptés de l'obligation de la forme écrite. Lors de la conclusion d'un contrat de travail, les présents usages doivent explicitement être signalés à chaque travailleur.

#### **Article 13 – Temps d'essai**

1. Le temps d'essai dure en général trois mois, sachant qu'une période plus courte peut être convenue par écrit.

#### **Article 14 – Contrat de travail d'une durée déterminée**

1. Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

---

<sup>1</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail concernée.



2. Dans le cas d'un contrat de durée déterminée, le temps d'essai est d'un mois, avec un délai de congé de sept jours.
3. Si un contrat de durée déterminée est prolongé, il devient un contrat de durée indéterminée. Le temps d'essai tombe. Est considéré comme début du contrat de travail le premier jour de l'engagement selon le contrat de durée déterminée.

#### **Article 15 – Résiliation normale**

1. Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours calendaires. La résiliation peut intervenir à tout moment.
2. Après le temps d'essai, les délais de congé sont :

la 1 <sup>re</sup> année de service	1 mois
de la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service	2 mois
dès 10 ans de service	3 mois

Un délai de résiliation plus long peut être convenu par écrit.

3. Le congé nécessite un accusé de réception. S'il n'est pas envoyé par lettre recommandée, la réception doit être confirmée par la signature personnelle de l'autre partie. Le congé doit survenir au plus tard le dernier jour ouvrable du mois pour la fin du mois en question.
4. La relation de travail se termine sans résiliation au plus tard à la fin du mois pendant lequel le travailleur atteint l'âge de la retraite, dans la mesure où rien d'autre n'a été convenu.

#### **Articles 16-18 [...]**

#### **Article 19 – Attestation de travail, certificat et certificat intermédiaire**

1. A la fin du rapport de travail, le travailleur a droit à un certificat de travail complet; cela est aussi valable pour les apprentis.
2. Dans le cas d'engagements temporaires ou de courte durée (jusqu'à 6 mois), une attestation de travail suffit, sur demande du travailleur.
3. Le travailleur au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée a en tout temps droit à un certificat intermédiaire.

## **Durée du travail**

### **Article 20 – Durée normale du travail**

1. Pour un engagement à plein temps (100 %), la durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires, sous réserve d'accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1.c de l'annexe aux usages
2. 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 un délai de 12 mois (sous réserve de l'art. 13 LTr).

### **Articles 21-22 [...]**

### **Article 23 – Heures de travail supplémentaires**

1. Sont considérées comme heures 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. 20 des présents usages.
2. Si les circonstances exigent des heures de travail supplémentaires, le travailleur est tenu de les accomplir dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de lui demander (art. 321c, al. 1 CO).
3. Les heures 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 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.

### **Articles 24-25 [...]**

### **Article 26 – 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. 20 des présents usages.

2. Le contrôle du temps de travail effectué doit se faire par écrit et, à l'exception de systèmes de relevé du temps de travail, doit être visé par les deux parties. Dans les cas où le décompte des heures se fait au moyen d'un système de relevé du temps de travail, il est considéré comme approuvé dans la mesure où il n'est pas contesté dans les cinq jours ouvrables à partir de la remise/information du décompte.
3. Pour les travailleurs cadres (catégories salariales selon entente, conformément à l'annexe) le décompte des heures simplifié s'applique conformément à la consigne du SECO.

## **Vacances**

### **Article 27 – 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 6<sup>e</sup> à la 25<sup>e</sup> année de service  
ou dès l'âge de 50 ans révolus 5 semaines
  - Dès la 26<sup>e</sup> année de service 6 semaines
2. Les jeunes travailleurs jusqu'à la 20<sup>e</sup> année accomplie ont droit à 5 semaines de vacances.
3. Les apprentis ont également droit à cinq semaines de vacances, indépendamment de leur âge.
4. 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.

### **Article 28 – 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 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.

### **Article 29 – 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.

3. En cas de vacances de l'entreprise imposées et le manque d'heures qui en résulte, elles ne seront pas déduites au travailleur en cas de dissolution du contrat de travail par l'employeur.

### **Article 30 – Collaborateurs engagés à l'heure**

1. L'indemnité de vacances peut être versée avec le salaire courant, comme supplément au salaire brut, lorsque :
  - a) il s'agit de temps partiels très irréguliers ou d'engagements de très courte durée ; et lorsque
  - b) la part du salaire qui revient aux vacances est mentionnée séparément aussi bien dans le contrat que dans chacun des décomptes de salaire et que l'employé a la possibilité pratique de prendre les vacances pendant la durée de la relation de travail.
2. L'indemnité de vacances selon l'alinéa 1 est calculée comme suit :
  - 8,33 % du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines ;
  - 10,64 % du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines ;
  - 13,04 % du salaire brut si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines.

### **Articles 31-33 [...]**

#### **Demi-jour de congé, jours fériés**

### **Article 34 – Demi-jour de congé**

1. 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.

### Article 35 – Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés légaux les jour suivants :  
1<sup>er</sup> janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre.  
Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés à un dimanche sont des jours fériés payés.
2. Si un jour férié légal tombe sur un jour de semaine (lundi à vendredi), la durée du travail de la semaine est réduite des heures prévues pour ce jour. Pour les travailleurs qui travaillent régulièrement les samedis, ce règlement s'applique aussi lorsque le jour férié tombe un samedi.
3. Pour les travailleurs engagés à temps partiel, la durée de travail de la semaine est réduite proportionnellement.
4. Le dédommagement pour les jours fériés des collaborateurs engagés à l'heure de 3.2 % est déjà compris dans le salaire de base. Pour les nouveaux contrats de travail conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce dédommagement de 3.2 % compris dans le salaire de base doit être explicitement indiqué.

### Absences, congés

#### Article 36 – 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,<br>ainsi que des propres enfants  | 3 jours |
| – Décès d'un parent   | 2 jours |
| – Décès d'un beau-parent, resp. d'un beau-fils<br>ou belle-fille  | 1 jour  |
| – Décès d'un grand-parent, de frère ou sœur,<br>de beau-frère ou belle sœur                                   | 1 jour  |
| – Déménagement dans un autre appartement<br>(à l'exception du déménagement dans une autre<br>chambre meublée) | 1 jour  |
| – Recrutement et inspection militaire ;<br>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) ainsi que la participation aux travaux des organes des associations de la branche le temps nécessaire

### **Article 37 [...]**

#### **Article 38 – Formation professionnelle et 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 sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'exploitation. Tous les employés soumis au versement des contributions au sens de l'art. 8b ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.

### **Salaire**

#### **Article 39 – Paiement du salaire**

1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois, pour les travailleurs engagés à l'heure jusqu'au 5<sup>e</sup> jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu de payer le salaire le 15<sup>e</sup> et le dernier jour du mois.
2. En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire doit être payé au plus tard avec le décompte final au plus tard jusqu'à cinq jours ouvrables après la date du départ.

### **Articles 40-41 [...]**

#### **13<sup>e</sup> salaire, cadeau d'ancienneté**

#### **Article 42 – 13<sup>e</sup> salaire**

1. Le travailleur a droit au paiement d'un 13<sup>e</sup> salaire, calculé sur la base du salaire mensuel moyen pendant l'exercice concerné. Le 13<sup>e</sup> salaire doit être versé au plus tard le 15 décembre, selon l'échelle suivante :
  - a. lors de la 1<sup>re</sup> année civile dans l'entreprise : un demi-salaire de base ;

- b. dès la 2<sup>e</sup> année civile dans l'entreprise : un salaire de base 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.
4. Pour les travailleurs à l'heure, le calcul du 13<sup>e</sup> salaire peut se faire sur la base du salaire de base moyen obtenu jusqu'à fin novembre pendant les 12 mois qui précèdent.

### **Article 43 – 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 ;
pour 40 ans de service	un salaire mensuel brut et demi.
2. Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit l'engagement fixé par contrat.
3. Le décompte des années d'engagement commence avec le jour de l'entrée en vigueur du contrat. Sont comptées comme années d'engagement les années passées dans la mesure où une interruption n'a pas duré plus de 4 mois jusqu'à la reprise. La durée de la formation de base, le travail suivi en relation avec un engagement à l'heure ainsi que les années de service avant un congé non payé sont comptés.

### **Salaire en cas d'incapacité de travailler**

#### **Article 44 – Principes de base**

1. Les absences dues à des obligations légales ou à l'exercice d'une charge publique doivent être immédiatement annoncées à l'employeur dès qu'elles sont connues.
2. Les absences dues à une maladie ou un accident doivent être annoncées le plus rapidement possible à l'employeur/au supérieur, avant le début du travail et sous une forme acceptable. Si l'incapacité de travail provoquée dure plus qu'un jour, le travailleur doit remettre spontanément dans les trois jours un certificat médical.

**Article 45 – Obligation de verser le salaire en cas de maladie**

Si le travailleur bénéficie d'une assurance indemnités journalières en cas de maladie, l'employeur doit verser le salaire conformément à l'art. 45a.

En l'absence d'une assurance indemnités journalières selon l'art. 45a, ch. 7, le salaire complet doit être versé pendant la durée fixée selon l'échelle bernoise.

**Article 45a – Assurance indemnités journalières en cas de maladie**

1. Au plus tard à partir du 4<sup>e</sup> mois de service, l'employeur est tenu d'assurer collectivement les travailleurs soumis aux présents usages pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail représentant 80 % du salaire (cf. art. 324b CO).
2. Les primes de l'assurance collective sont partagées de façon paritaire entre l'entreprise et le travailleur.
3. L'entreprise contracte l'assurance indemnités journalières collective avec un délai d'attente de 30 jours au maximum.
4. Dans la mesure où l'employeur avance lui-même les prestations dues par l'assurance, les indemnités correspondantes lui reviennent (cf. ch. 5 let. g).
5. Les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :
  - a. Début de la protection d'assurance au plus tard à partir du 4<sup>e</sup> mois du contrat de travail.
  - b. Un délai d'attente de 30 jours au maximum.
  - c. Versement de l'indemnité journalière à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730<sup>e</sup> jour depuis le début du cas de maladie.
  - d. Dédommagement de 80 % du salaire perdu en raison de la maladie.
  - e. En cas d'empêchement partiel de travailler, versement de l'indemnité journalière proportionnellement au degré de l'incapacité de travailler, pour autant que celle-ci représente au moins 25 %.
  - f. Le droit à l'indemnité est exclu pendant un séjour de plus de 90 jours en dehors de la Suisse, sauf en cas d'engagement à l'étranger, de dispositions légales différentes ou de séjour dans une institution hospitalière et qu'en plus le retour en Suisse n'est pas réalisable pour des raisons médicales.



- g. Les indemnités journalières versées par l'assurance ne représentent pas un salaire, de sorte qu'il ne faut procéder à aucune déduction pour les assurances sociales, à l'exception de la prévoyance professionnelle qui ne peut être libérée qu'après un délai d'attente prévu par son règlement.
6. Si l'assurance indemnités journalières refuse ou diminue ses versements parce que le travailleur ne respecte pas ses directives (p.ex. séjour à l'étranger sans autorisation de l'assurance), l'employeur est lui aussi libéré des prestations correspondantes.
  7. Si, pour des raisons particulières, il n'est pas possible d'assurer les indemnités journalières ou que l'assurance refuse ou diminue les indemnités journalières sans qu'il y ait faute du collaborateur, p.ex. en raison d'une réserve due à des maladies préexistantes ou parce qu'il est déjà à la retraite, c'est l'employeur qui verse le salaire aux conditions et selon l'ampleur prévues à l'art. 324a CO. Dans ce cas la durée du versement du salaire entier se calcule selon l'échelle bernoise.

#### **Article 46 – Grossesse et maternité**

1. Le versement du salaire en cas d'incapacité de travail due à la grossesse de la travailleuse est réglé par l'art. 45 des présents usages et nécessite un certificat d'incapacité de travail.

#### **Article 47 – Service militaire, service civil et service dans la protection civile**

1. Pendant les services d'instruction de cadre et d'avancement, le service dans la protection civile et le service civil, le travailleur a droit à une indemnité qui correspond au moins au dédommagement APG, mais au moins à 80 % du salaire brut, 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 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. 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.

3. En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.
4. L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.

***Articles 48-55 [...]***

---

## Annexe

### Chiffre 1 – Description de la répartition des catégories de salaire<sup>2</sup>

#### a. Boucher-charcutier avec CFC

#### b. Boucher-charcutier indépendant

Le boucher-charcutier CFC 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.

#### c. Boucher-charcutier assumant une responsabilité spéciale

Cette charge se présente dans les entreprises d'une certaine importance. Les travailleurs visés sont capables de diriger un département (par 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. Chefs d'exploitation et travailleurs exerçant des fonctions équivalentes

Les chefs d'exploitation, les chefs de département des grandes entreprises, les chefs du département «boucherie» dans les grandes succursales, les gérants et les personnes remplissant des fonctions équivalentes entrent dans cette catégorie.

#### e. Personnel au bénéfice d'une attestation

Cette catégorie concerne les assistants en boucherie-charcuterie.

#### f. Boucher-charcutier, dont les capacités sont inférieures à la moyenne

Sont considérés comme tels les bouchers-charcutiers professionnels qui ne sont pas en mesure d'atteindre un rendement moyen. Entrent également dans cette catégorie les bouchers étrangers qui n'ont manifestement pas une formation et un rendement suffisants (bouchers qui ne peuvent justifier d'une formation reconnue par le SEFRI comme équivalent à l'apprentissage suisse de boucher-charcutier).

---

<sup>2</sup> L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

**g. Personnel auxiliaire**

Les auxiliaires sont tous les travailleurs de la boucherie qui n'ont pas une formation terminée spécifique à la branche.

**Chiffre 2 – Salaires**

2.1 Les salaires minima mensuels (salaires bruts) se fixent comme suit pour :

A	Bouchers-charcutiers avec CFC (cf. chiffre 1a)	4 050.– F
B	Bouchers-charcutiers indépendants avec CFC (cf. chiffre 1b)	4 220.– F
C	Bouchers-charcutiers assumant une responsabilité spéciale (cf. chiffre 1c)	4 675.– F
D	Chef d'exploitation, chefs de filiale et travailleurs exerçant des fonctions équivalentes (cf. chiffre 1d)	selon entente
E	Assistants en boucherie et charcuterie avec AFP (formation en deux ans, cf. chiffre 1e)	3 650.– F
F	En cas d'incapacité de prestations au-dessous de la moyenne (cf. chiffre 1f)	
	– Bouchers-charcutiers avec CFC	selon entente
	– Assistants en boucherie et charcuterie avec AFP : réduction max. à	3 350.– F
G	Personnel auxiliaire (cf. chiffre 1g) et aides	selon entente

2.2 Le droit du travailleur à des allocations familiales pour enfants se détermine d'après la législation cantonale.

**Chiffre 3 – Outils, vêtements de travail**

- 3.1 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).
- 3.2 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	Annuellement
couteaux, pour le tout	4.– F	48.– F
blouses ou survêtements	6.– F	72.– F
1 tablier en caoutchouc	4.– F	48.– F
blanchissage des vêtements de travail	30.– F	360.– F

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

**Chiffre 4 – Chambre et pension**

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

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

Petit-déjeuner	3.50 F		
Repas de midi	10.00 F		
Repas du soir	8.00 F	Total	21.50 F par jour = 645.– F par mois
Logement		Total	11.50 F par jour = 345.– F par mois
Nourriture et logement		Total	33.– F par jour = 990.– par mois

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

- 4.4 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.