



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

BOUCHERIE-CHARCUTERIE

(UBCH 2022)

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 du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>.

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

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 les arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la
convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse
des 3 novembre 2015, 21 décembre 2018 et 2 décembre 2020,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

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

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

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

Article II – Champ d'application

¹ 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 exercent les activités suivantes :

- a. production, transformation et commercialisation de la viande ;
- b. fabrication de produit à base de viande et sous-produits de viande ;
- c. commerce de gros et de détail de viande, des produits à base de viande et sous-produits de viande.

Sont exceptés les gros distributeurs du commerce de détail, ainsi que les entreprises qui leurs sont associées économiquement.

² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées (apprentis, travailleurs occupés à temps partiel et personnel auxiliaire inclus).

³Le Titre 3 ne s'applique pas :

- a. aux directeurs, chefs d'établissements et travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes ;
- b. au propriétaire et aux membres de sa famille (épouse/époux, partenaire de vie, parents, frères et sœurs, descendants directs) ;
- c. aux travailleurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

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

Loi sur le travail

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

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

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

Loi sur l'assurance-accidents

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

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

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

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

Lutte contre le travail au noir

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

Droit des étrangers

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

Article IIIbis – Salaire minimum

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

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

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

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

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

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

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

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

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

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

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

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

Article V – Contrôles

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

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

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

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT¹. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

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

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

Article VIII – Compétence de la commission paritaire

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

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

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

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

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

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

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

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ²

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, la sécurité et la protection au poste de travail ainsi que pour l'application de la CCT» (dite «contribution à l'application»). L'employeur transfère la totalité de la contribution à l'application à la centrale d'encaissement compétente et indique la retenue salariale correspondant à la part de la contribution à l'application due par le travailleur sur la fiche de salaire mensuelle de ce dernier.
2. Le montant des contributions en vertu du paragraphe 1 est déterminé au chiffre 4 du supplément aux présents usages. Les cotisations sont dues par les travailleurs soumis à la CCT et pour lesquels un compte individuel doit être géré auprès des caisses de compensation AVS concernées, ainsi que par l'employeur.
3. La contribution à l'application est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue (en particulier pour les dédommagements aux entreprises formatrices, le financement du matériel didactique, la prise en charge des frais de cours, les prêts sans intérêt pour la formation continue), pour la sécurité et la protection de la santé au poste de travail ainsi que pour couvrir les frais d'application de la CCT.

Article 8c [...]

Articles 9c-11 [...]

Début et fin des rapports de travail

Article 12 – Conclusion du rapport de travail

1. La conclusion de contrats de travail doit se faire par écrit. Les contrats de travail de durée déterminée 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.

² Rappel: les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail concernée.

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.
2. Le temps d’essai est prolongé en cas d’interruption de travail provoqué par une maladie, un accident ou l’accomplissement d’une obligation légale non volontaire (p.ex. service militaire) (art. 335b, al. 3 CO)

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.
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 reconduit, il devient un contrat de durée indéterminée. La période 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 ordinaire

1. Pendant la période d’essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours civils. La résiliation peut intervenir à tout moment pour la fin du mois concerné.
2. Après la période d’essai, les délais de congé sont dans chaque cas :

Pendant la 1 ^{re} année de service	1 mois
de la 2 ^e à la 9 ^e année de service	2 mois
dès 10 ans de service	3 mois

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

3. La résiliation doit se faire par écrit, lettre recommandée, pour la fin du mois concerné.
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 convenue.

Articles 16-18 [...]

Article 19 – Certificat de travail / attestation de travail / entretien d'évaluation

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.
4. Au moins une fois par année le travailleur a droit à un entretien d'évaluation. Par leur signature, les parties confirment que l'entretien a bien eu lieu.

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

1. Est considérée durée de travail normale la durée de travail brute, y compris jours fériés payés, vacances, maladie, accident, jours de service militaire ou de protection civile et similaires; les pauses non payées ne sont pas considérées comme temps de travail. Pour un engagement à plein temps (100 %), la durée de travail normale est de 43 heures par semaine, aussi bien dans les entreprises industrielles que dans les entreprises non-industrielles. Sont réservés les accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1, let. D de l'annexe, resp. du supplément aux présents usages.
2. À l'exception des systèmes d'enregistrement du temps, les corrections apposées manuellement sur les heures de pointage doivent être visibles et visées par le travailleur (cf. art. 27, al. 4). En cas de solde de moins de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule, il est autorisé de l'arrondir aux prochaines 10 ou 5 minutes au-dessous si, de manière analogue, le solde de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule et plus est arrondi aux prochaines 5 ou 10 minutes au-dessus (p.ex. pointage arrivée: 5h52 est arrondi à 5h50, mais pointage départ: 15h33 est arrondi à 15h35). Par contre, arrondir au-delà de cette limite au détriment du travailleur n'est pas autorisé.
3. Si, dans une semaine, la durée de travail enregistrée est plus courte ou plus longue, elle doit être compensée ou payée dans les 14 semaines, mais au plus tard dans les 12 mois (voir art. 23, réserve art. 13 LTr).

Articles 21-22 [...]**Article 23 – Heures de travail supplémentaires**

1. Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes les heures de travail exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée de travail convenue.
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 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.
5. Au 31 décembre ou à un jour fixé par écrit par l'entreprise, le surcroît des heures supplémentaires doit être payé par une majoration de 25 %. Ceci s'applique à partir d'un solde d'heures supplémentaires qui dépasse 86 heures.
6. Les cadres dont le contrat de travail individuel mentionne un règlement de compensation forfaitaire des heures de travail supplémentaires n'ont pas droit à la compensation des heures supplémentaires individuelles

Articles 24-25 [...]**Article 26 – Suppléments de salaire**

Les suppléments pour les heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche survenant en même temps ne sont pas cumulés. C'est à chaque fois le taux le plus élevé qui s'applique. Sous réserve des règlements d'entreprise plus favorables au travailleur dans les entreprises avec travail par roulement, resp. en cas de travail du dimanche institutionnalisé.

Article 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. 20 des présents usages et est rendue obligatoire pour les deux de manière appropriée. Le début du travail doit chaque fois être connu du travailleur le plus tôt possible, en règle générale au moins deux semaines au plus tard à l'avance, sachant que des dérogations sont possibles exceptionnellement.

2. Un plan d'intervention n'est pas considéré comme un relevé du temps de travail.
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.
4. Le contrôle du temps de travail effectué (temps de travail net sans les pauses non payées) doit obligatoirement 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, et que les modifications ultérieures sont reconnaissables en tant que telles, elles sont considérées comme approuvées dans la mesure où le décompte n'est pas contesté dans les cinq jours ouvrables à partir de sa remise/information.
5. Le relevé du temps de travail doit par ailleurs contenir au moins les informations suivantes:
 - vacances prises / avoir de vacances: solde de début et de fin
 - heures supplémentaires / travail supplémentaire / heures négatives: solde de début et de fin
 - pauses
 - toute sorte d'absencesEn guise d'alternative ces données peuvent aussi être présentées dans le décompte de salaire.
6. Pour les travailleurs cadres (catégorie salariale D) un décompte des heures simplifié conformément aux art. 73a e 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail est admissible.

Vacances

Article 28a – Durée de vacances

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

– Jusqu'à la fin de la 3 ^e année de service	4 semaines
– De la 4 ^e année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus	5 semaines
– Dès la fin de la 19 ^e année de service	6 semaines
2. Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 révolus ont aussi 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 29 – Vacances de l'entreprise

1. Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter un travail compensatoire au sens de l'art. 20, al 3 des présents usages 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.
2. Les vacances de l'entreprise décidées par l'employeur doivent être annoncées au moins 3 mois en avance.

Article 30 – Salaire afférent aux vacances

1. L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances.
2. S'il n'est plus possible d'accorder les vacances avant la fin du rapport de travail, 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. Si les vacances de l'entreprise sont imposées et qu'il en résulte un manque d'heures, celles-ci ne seront pas déduites au travailleur, en cas de dissolution du contrat de travail par l'employeur.

Article 31 – Travailleurs engagés à l'heure

1. L'indemnité de vacances ne peut être versée qu'au moment où le travailleur les prend. Elle doit être indiquée séparément.
2. L'indemnité de vacances selon l'alinéa 1 est calculée comme suit :
 - 8,33 % du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines.
 - 10,64 % du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines.
 - 13,04 % du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines.

Article 32 – Réduction du droit aux vacances – Vacances non payées

1. Des vacances non payées entraînent dès le 1^{er} jour une diminution proportionnelle des vacances.

Articles 33-34 [...]**Demi-jour de congé, jours fériés****Article 35 – Demi-jour de congé**

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

Article 36 – Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés légaux ceux que les cantons assimilent au dimanche. A Genève, les jours fériés payés assimilés à un dimanche sont les suivants :
1^{er} janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre.
2. Les semaines où il y a un jour férié local non prévu par la loi, la durée de travail hebdomadaire n'est pas diminuée. Les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées avant ou après conformément à l'art. 20, al. 3 des présents usages.
3. Si un jour férié légal tombe sur un jour de semaine (lundi à vendredi), la durée du travail hebdomadaire est réduite des heures prévues pour ce jour, que le travailleur travaille effectivement ou non ce jour-là. Pour les travailleurs qui travaillent régulièrement les samedis, cette règle s'applique aussi lorsque le jour férié tombe sur un samedi. Régulièrement signifie qu'un travailleur travaille 23 samedis par année civile au moins.
4. Pour les travailleurs engagés à temps partiel, la durée de travail de la semaine est réduite proportionnellement.
5. L'indemnité pour jours fériés de 3,2 % est déjà comprise dans le salaire de base des travailleurs engagés à l'heure. Pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2015, cette indemnité de 3.2 % doit être explicitement indiquée dans le cadre du salaire brut.

Absences, congés

Article 37 – Absences

Le travailleur a droit à un temps libre payé dans les cas suivants :

- Mariage, le sien, ou inscription de partenariat : 2 jours
- Pour les pères: naissance de ses propres enfants/adoption : selon le droit fédéral en vigueur sur le moment ou au minimum 3 jours
- Décès de l'époux ou du partenariat, 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) dans la mesure où ce n'est pas en relation avec un changement de poste de travail : 1 jour
- Journée d'information de recrutement et de fin de l'obligation suisse de servir : jusqu'à 3 jours
- Participation aux travaux d'une commission d'apprentissage, d'examens professionnels ou de maîtrise (y compris activité d'expert aux examens) : le temps nécessaire dans la mesure où les indemnités prévues à cet effet ont été créditées à l'employeur
- Maladie de son propre enfant/enfant recueilli ou d'un parent en droite ligne ainsi que de l'époux/Partenaire : jusqu'à 3 jours max. par cas de maladie si la prise en charge ne peut être organisée autrement et qu'il y a un certificat médical.

Article 38 [...]**Article 39 – 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 dédommagement pour sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l'entreprise, [...]

Article 39a – Sécurité et protection de la santé au poste de travail

1. Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont la nécessité a été démontrée par l'expérience, qui sont adaptées aux conditions données et qui, sur la base de l'état de la technique, peuvent être mises en œuvre. Celles-ci sont définies dans les lignes directrices CFST «Sécurité au travail et protection de la santé dans les entreprises de l'économie carnée» dans leur version actuelle.
2. Les travailleurs doivent soutenir l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils doivent suivre les instructions et utiliser correctement les équipements de santé et de sécurité. L'employeur doit documenter les instructions du travailleur.

Salaire**Article 40 – Salaire**

Les travailleurs sont rémunérés selon un salaire mensuel ou à l'heure.

Article 41 – 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 6^e jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu de payer d'un commun accord le salaire le 15^e et le dernier jour du mois.
2. En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire doit être payé avec le décompte final au plus tard le 6^e jour ouvrable après la date du départ.
3. Le travailleur doit recevoir un décompte écrit mensuel au plus tard le 6^e jour ouvrable du mois suivant (art. 323b, al. 1 CO)

Article 42 [...]

13^e salaire, cadeau d'ancienneté**Article 43 – 13^e salaire**

1. Chaque travailleur a annuellement droit au paiement d'un 13^e salaire, calculé sur la base du salaire mensuel moyen pendant l'année civile concernée. Le 13^e salaire doit être versé pendant l'année civile en cours et figurer comme il se doit sur le décompte de salaire. Ce droit tombe en cas de départ pendant la période d'essai³.
2. Le compte des années civiles débute l'année de l'entrée dans l'entreprise.
3. En cas d'entrée et de départ de l'entreprise, ce droit se calcule au prorata temporis pour l'année en question.
4. Le calcul du 13^e salaire mensuel pour les travailleurs payés à l'heure est basé sur le salaire brut moyen perçu au cours des 12 derniers mois jusqu'à fin novembre.

Article 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	1/4 du salaire brut au moins 1000.– F*
pour 15 ans de service	3/8 du salaire brut au moins 1500.– F*
pour 20 ans de service	1/2 du salaire brut au moins 2000.– F*
pour 25 ans de service	3/4 du salaire brut
pour 30 ans de service	1 salaire brut complet
pour 35 ans de service	1 salaire brut complet
pour 40 ans de service	1 ½ salaire brut
pour 45 ans de service	1 ½ salaire brut

*Pour un pensum de 100 %, sinon proportionnellement au taux d'emploi
Les départs à la retraite sont honorés de manière individuelle.
2. Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit l'engagement fixé par contrat.

³ En cas de rupture de contrat pendant la période d'essai, l'employeur doit garantir au travailleur le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages.

3. Le décompte des années d'engagement commence le jour de l'entrée en vigueur du contrat. Sont comptées comme années d'engagement les années effectuées, pour autant qu'une interruption n'ait 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.

Salaires en cas d'incapacité de travailler

Article 45 – Dispositions générales

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 appropriée. Si l'incapacité de travail provoquée dure plus qu'un jour, le travailleur doit remettre spontanément dans les trois jours un certificat médical.
L'employeur, à ses frais, est en droit de demander au travailleur de se soumettre au contrôle d'un médecin de confiance.

Article 46 – Obligation de verser le salaire et assurance indemnités journalières en cas de maladie

1. *Obligation de verser le salaire par l'assurance collective :*
Si la relation de travail a duré plus de trois mois ou a été conclue pour plus de trois mois, l'entreprise est tenue d'assurer collectivement les salariés soumis aux présents usages pour une indemnité journalière de 80 % du dernier salaire versé au travailleur absent pour cause de maladie, correspondant à la durée de travail normale contractuelle. La couverture d'assurance commence au plus tard le premier jour du mois au cours duquel il existe une obligation de continuer à verser le salaire conformément au présent alinéa. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon l'art. 324a CO.
2. *Primes :*
Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à parts égales par l'entreprise et le travailleur pour la première fois dès le début de l'assurance.

3. *Indemnités journalières de maladie différée :*

Si l'entreprise souscrit une assurance maladie collective d'indemnités journalières avec un délai d'attente de 30 jours au maximum et sous réserve d'un jour de carence pour chaque cas de maladie, l'employeur doit payer 100 % du salaire perdu pour cause de maladie pendant la période d'attente. Dans la mesure où l'employeur continue à verser lui-même le salaire, il a droit aux indemnités journalières correspondantes.

4. *Conditions minimales d'assurance :*

- a. Début de la protection d'assurance au plus tard à partir du 4^e mois du contrat de travail.
 - b. Un délai d'attente de 30 jours au maximum.
 - c. Paiement d'indemnités journalières de maladie à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730^e 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 possible pour des raisons médicales.
5. Si l'assurance d'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.
6. 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, l'employeur verse le salaire aux conditions et dans la mesure prévue à l'art. 324a CO. Dans ce cas, la durée du versement du plein salaire se calcule selon l'Annexe, ch. 5.

Article 47 – 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 48 – Service militaire, service civil et service dans la protection civile

1. Pendant l'école de recrue, les services d'instruction de cadre et d'avancement, le service dans la protection civile et le service civil, le travailleur a droit à un salaire qui correspond au moins au dédommagement APG, mais au minimum à 80 % du salaire brut, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin à la suite d'une résiliation ordinaire au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement. Un arrangement individuel entre l'employeur et le travailleur est possible.
2. Pendant les cours de répétition ordinaires, 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 ordinairement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au plein salaire.
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 49-55 [...]

Annexe

1. Description de la répartition des catégories de salaire⁴

- A. CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
0 – 2 ans à partir de la fin de l'apprentissage
Caractéristiques : le boucher-charcutier doit encore acquérir de l'expérience professionnelle
- B. CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
Caractéristiques : au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans les 5 dernières années
- C. Boucher-charcutier indépendant assumant une responsabilité spéciale
Caractéristiques : les travailleurs en question sont capables d'être à la tête d'un département
- D. Personnel cadre
Caractéristiques : cela comprend les chefs d'exploitation de l'économie carnée, les directeurs ainsi que les personnes avec des fonctions équivalentes
- E. AFP, formation dans la branche boucherie-charcuterie en deux ans
Caractéristiques : Attestation fédérale de formation professionnelle, exécute les travaux de manière partiellement indépendante
- F. CFC, formation en trois ans dans une autre branche
Caractéristiques : réalise son activité conformément à la formation en question
- G. AFP, formation en deux ans dans une autre branche
Caractéristiques : effectue son travail selon la formation reçue, de manière partiellement indépendante
- H. Personnel auxiliaire sans formation
Caractéristiques : personnel de la boucherie-charcuterie qui n'a pas terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants)

⁴ Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes

1. En cas de capacité de prestation en-dessous de la moyenne, resp. avec un niveau de langue inférieur à A2 (voir annexe, chiffre 2), le salaire minimum peut être diminué de 5 % au maximum par catégorie salariale. Le salaire minimum est convenu pour une année au maximum, avec réévaluation tous les six mois. En cas d'augmentation des prestations, le salaire est à nouveau relevé au niveau initial.

Les diplômes ou qualifications professionnelles étrangers ne sont reconnus comme équivalents aux diplômes suisses (AFP ou CFC) que s'ils sont confirmés par écrit par l'office fédéral responsable (SEFRI). L'employeur doit signaler au travailleur étranger la possibilité d'un examen d'équivalence et le soutenir pour effectuer les démarches. C'est le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI qui est responsable pour la procédure de reconnaissance. Pendant la procédure de reconnaissance, les salaires minimums selon le supplément aux présents usages, ch. 1, ne sont pas applicables rétroactivement non plus.

2. Connaissances linguistiques au-dessous de la moyenne

Les connaissances linguistiques sont considérées comme au-dessous de la moyenne si elles n'atteignent pas le niveau linguistique A2.

5. Echelle bernoise

L'échelle bernoise prévoit la durée de versement du salaire échelonné selon les années de service comme suit :

Années de service	Continuation versement du salaire
Pendant la 1 ^e année de service	3 semaines
Pendant la 2 ^e année de service	1 mois
De la 3 ^e à la 4 ^e année de service	2 mois
De la 5 ^e à la 9 ^e année de service	3 mois
De la 10 ^e à la 14 ^e année de service	4 mois
De la 15 ^e à la 19 ^e année de service	5 mois
De la 20 ^e à la 25 ^e année de service	6 mois
Tous les 5 ans par la suite	1 mois supplémentaire

Supplément

Chiffre 1 – Salaires – modifié

1.1 [...] Les salaires minima (salaires bruts) sont fixés comme suit :

A	CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans 0 – 2 ans à partir de la fin de l'apprentissage	4 350.– F/m ou 23.39 F/h
B	CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans	4 550.– F/m ou 24.46 F/h
C	Boucher-charcutier indépendant avec responsabilité spéciale	5 100.– F/m ou 27.42 F/h
D	Personnel cadre	Selon entente ⁵
E	AFP, formation dans la branche boucherie-charcuterie en deux ans	4 050.– F/m ou 21.77 F/h
F	CFC, formation dans une autre branche en trois ans	salaire selon la branche en question, mais au minimum 4002.44 F/m ou 21.51 F/h ⁵
G	AFP, formation en deux ans dans une autre branche	salaire selon la branche en question, mais au minimum 4002.44 F/m ou 21.51 F/h ⁵
H	Personnel auxiliaire de la boucherie-charcuterie sans avoir terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants)	Selon entente mais au minimum 4002.44 F/m ou 21.51 F/h ⁵

⁵ L'employeur doit respecter le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages dans tous les cas. Celui-ci s'élève à 4002.44 F/m dès le 1^{er} janvier 2022, selon le calcul suivant : 23.27 F * 43 heures * 52 semaines / 13 mensualités. Le salaire indiqué nécessite le versement d'un 13^{ème} salaire complet. Il s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages.

- I En cas de capacité de prestation en-dessous de la moyenne, resp. avec un niveau de langue inférieur à A2 (voir Annexe, ch. 1, lit. I) réduction du salaire minimal par catégorie salariale avec salaire minimal convenu de 5 % ^{6/7}

Chiffre 2 – Outils, vêtements de travail – modifié

- 2.1 L'employeur met à la disposition du travailleur l'équipement de travail nécessaire.
- 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 :

	Mensuelle F	Annuelle F
Couteaux, pour le tout	4.–	48.–
Blouses ou survêtements	6.–	72.–
1 tablier en caoutchouc	4.–	48.–
Blanchissage des vêtements de travail	30.–	360.–

⁶ L'employeur doit respecter le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages dans tous les cas. Celui-ci s'élève à 4002.44 F/m dès le 1^{er} janvier 2022, selon le calcul suivant : 23.27 F * 43 heures * 52 semaines / 13 mensualités. Le salaire indiqué nécessite le versement d'un 13^{ème} salaire complet. Il s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages.

⁷ Une réduction de salaire n'est possible que dans la mesure où elle n'entraîne pas une violation du salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages.

Chiffre 3 – Nourriture et logement

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

3.2 Les prestations fournies par l'employeur au travailleur sont facturées aux prix suivants :

Déjeuner	3.50 F	
Dîner	10.– F	
Souper	8.– F	Total 21.50 F/jour = 645.– F par mois
Logement		Total 11.50 F/jour = 345.– F par mois
Logement/ nourriture		Total 33.– F/jour = 990.– F par mois

Chiffre 4 – Contribution aux frais d'application

La contribution aux frais d'application se monte à :

- contribution des travailleurs 2.00 F par mois
- contribution de l'employeur 2.00 F par travailleur et par mois.

CF/KT_Mäj/LDP/NaD/07.12.21