



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 2014)**

---

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 le contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse  
étendu par arrêtés du Conseil fédéral des 18 février 2002, 4 novembre  
2004, 13 mars 2006, 23 juillet 2008, 22 avril 2010, 21 avril 2011 et  
17 octobre 2011,  
vu les usages du Commerce de détail (UCD),  
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 de 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, alinéa 2bis (nouveau)**

<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 est soumis aux usages du Commerce de détail (UCD).

<sup>3</sup> Les dispositions 9b, 28a al. 2, 37, 39, 39a, 40 et 48 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.

## **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 1-9a [...]**

#### **Article 9b – Contribution aux frais d'application («Tune pour la formation»)**

1. Employeurs et employés 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 du CCT» («Fonds pour la formation») (contribution dite «Tune pour la formation»).
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 du CCT.

### **Articles 9c-12 [...]**

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

##### **Article 13 – Engagement**

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin automatiquement à la fin du mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de la retraite.

##### **Article 14 – Temps d'essai**

1. Le premier mois du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est considéré comme temps d'essai. Celui-ci peut, par

---

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



accord écrit, être porté à trois mois au plus.

2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé à l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

### **Article 15 – Contrat de travail d'une durée déterminée (auxiliaires)**

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

### **Article 16 – Résiliation normale**

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

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
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. Des accords prévoyant des délais de congé plus longs peuvent être conclus par écrit.

### **Articles 17-20 [...]**

#### **Durée du travail**

##### **Article 21 – Durées normale du travail**

1. La durée normale du travail est de 43 heures hebdomadaires [...].

2. [...]
3. *Abrogé*
4. [...]
5. [...]
6. Lorsque le travail d'une semaine s'écarte en plus ou en moins de la durée normale, la compensation ou le paiement doit être fait dans l'espace de 14 semaines, mais au plus tard dans 12 mois (sous réserve de l'art. 13 LTr).

### **Articles 22-23 [...]**

#### **Article 24 – Heures 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. 21 des présents usages.
2. [...]
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 25-26 [...]**

#### **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. 21 des présents usages.
2. L'employeur doit tenir un contrôle du temps de travail conformément aux prescriptions officielles.
3. Le travailleur doit établir, conformément aux indications de l'employeur, un relevé des heures supplémentaires [...]. L'employeur doit vérifier ce relevé. Les heures supplémentaires [...] doivent être compensées par un congé ou rémunérées [...].

## **Vacances**

### **Article 28a – Durée de vacances**

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

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

### **Article 28b – Abrogé**

### **Article 29 – Vacances de l'entreprise**

Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter du travail compensatoire au sens de l'art. 21, al. 6 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.

### **Article 30 – Salaire afférent aux vacances**

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

### **Article 31 – Travailleurs à temps partiel et auxiliaires**

1. L'indemnité de vacances peut être versée avec le salaire courant, comme supplément au salaire brut, lorsque :

- a) il s'agit de temps partiel très irrégulier ou d'engagement de très courte durée ; et que
  - 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 32-34 [...]**

#### **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 tombera dans la mesure du possible toujours le même jour de la semaine. [...]

##### **Article 36 – Jours fériés**

1. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour de travail, la durée du travail de la semaine est réduite d'autant.
2. Si les jours fériés légaux tombent sur un jour ouvrable où il y a une demi-journée ou une journée de congé, ce demi-jour ou cette journée doit être accordé en plus, avant ou après.
3. Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent au dimanche. A Genève, les jours fériés sont :  
1<sup>er</sup> janvier – Vendredi Saint – lundi de Pâques – Ascension – lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne genevois – Noël – 31 décembre (9 jours).  
[...]. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés au dimanche sont des jours fériés payés.

4. Dans les semaines où il y a un jour usuellement chômé (non assimilé au dimanche) les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées conformément à l'art. 21, al. 6 des présents usages.

## Absences, congés

### Article 37 – Absences

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

- |  |                        |
|--|------------------------|
| – Mariage, le sien   | 2 jours                |
| – Naissance de ses enfants   | 2 jours                |
| – Décès de l'époux ou du compagnon,<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<br>d'apprentissage, d'examens professionnels ou de<br>maîtrise, activité d'expert aux examens [...] | le temps<br>nécessaire |

### 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 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. 9b ont la possibilité de suivre ces cours avec les mêmes droits et obligations.

**Article 39a – Sécurité au travail**

L'employé doit respecter les instructions de l'employeur. La Solution par branche de l'Union suisse des maîtres bouchers et de l'Association suisse du personnel de la boucherie approuvée par la CFST le 29 juin 1999 en application de la directive spéciale no 6508 sur l'accès aux médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail est accessible avec les mêmes droits et obligations à tous les employeurs soumis au versement des contributions au sens de l'art. 9b.

**Salaire****Article 40 – Paiement du salaire**

1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. Il peut être convenu de payer le salaire le 15<sup>e</sup> jour et le dernier jour du mois. En cas de résiliation, le salaire doit être payé au plus tard à la fin du contrat. Le décompte final peut se faire au plus tard jusqu'à cinq jours ouvrables après la date du départ.

**Articles 41-42 [...]****Primes de fidélité, cadeau d'ancienneté****Article 43 – Primes de fidélité**

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 ;
  - b. dès la 2<sup>e</sup> année civile dans l'entreprise : un salaire plein.
2. Le compte des années civiles débute avec l'année d'entrée dans l'entreprise.
3. L'année de l'engagement et l'année de départ, le droit au 13<sup>e</sup> salaire se calcule pro rata temporis. Pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs à l'heure, le calcul du 13<sup>e</sup> salaire peut se faire sur la base du salaire moyen obtenu jusqu'à fin novembre pendant les 12 mois qui précèdent.

**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	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 la date d’entrée en service.

**Salaire en cas d’incapacité de travailler****Article 45 – Assurance indemnités journalières en cas de maladie sans faute de la part du travailleur**

1. A partir du début du quatrième mois de service, l’entreprise est tenue d’assurer collectivement les travailleurs soumis aux présents usages pour une indemnité journalière de 80 % du dernier salaire versé correspondant au temps de travail contractuel normal qui n’est pas effectué en raison de maladie. [...]
2. Les primes de l’assurance indemnités journalières collective sont partagées à parts égales 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. Pendant ce délai, elle verse elle-même le salaire à 100 %, à l’exception du premier jour de chaque cas de maladie qui est considéré comme un jour de carence impayé.
4. Les conditions d’assurance doivent prévoir au minimum :
  - a. Début de la protection d’assurance au plus tard après l’expiration des 3 mois suivant le jour où les travailleurs commencent ou auraient dû commencer le travail conformément à leur engagement.
  - b. Dédommagement de 80 % du salaire perdu en raison de maladie, après une journée de carence à la charge du travailleur conformément à l’al. 3. En cas d’un délai d’attente (30 jours au maximum par cas de maladie), le salaire doit être versé pendant ce temps à 100 % par l’employeur, à l’exception de la journée de carence impayée.

- c. Versement de l'indemnité en cas de maladie après la fin du délai d'attente jusqu'au 730<sup>e</sup> jour depuis le début du cas de maladie. (Ne s'applique pas aux bénéficiaires de l'AVS).
  - d. 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 %.
  - e. 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.
  - f. Les indemnités journalières dans le cadre de cette assurance sont libérées de l'obligation de cotiser.
5. Si, pour des raisons particulières, l'assurance indemnités journalières en cas de maladie ne peut pas être conclue, ou si l'assurance refuse ses prestations, p. ex. en raison d'une réserve due à des maladies préexistantes, c'est l'employeur qui se charge de la poursuite du versement du salaire selon les conditions et l'ampleur fixés à l'art. 324a CO.
- Si l'assurance indemnités journalières diminue ses prestations, c'est à l'employeur de les compléter de telle sorte que le travailleur obtienne au total les prestations prévues à l'art. 324a CO si son empêchement de travailler est démontré.
- Dans tous les cas la contribution de l'employeur dépend du fait que le travailleur se conforme à son obligation de contrôle (p. ex. consulter un médecin conseil).
- Si le travailleur est empêché de travailler par sa propre faute, l'employeur n'est plus tenu à la prestation. Dans la mesure où l'employeur continue lui-même à verser le salaire, les indemnités journalières lui reviennent.
6. Le droit au maintien du versement du salaire, resp. au versement de l'indemnité journalière commence au début du quatrième mois de service (art. 324a, al. 1 CO).

#### **Article 46 – Principes de base**

1. Les absences en raison de maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique doivent être justifiées par écrit dès le premier jour d'absence.  
Les absences en raison de maladie ou d'accident doivent être justifiées dans les trois jours par un certificat médical.



L'employeur est en droit de demander au travailleur de se soumettre à ses frais au contrôle d'un médecin de confiance.

#### **Article 48 – Service militaire et service dans la protection civile**

1. Pendant les services d'instruction et d'avancement (école de recrues et écoles de cadres), le travailleur a droit pendant le temps limité défini à l'alinéa 1a du présent article au 80 % du salaire, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin suite à une résiliation normale au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement.

1a. Le temps limité au sens de l'al. 1 est déterminé comme suit :

1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois de service	1 semaine	en tout, par année de service
4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois de service	3 semaines	
2 <sup>e</sup> année de service	1 mois	
3 <sup>e</sup> à 4 <sup>e</sup> année de service	2 mois	
5 <sup>e</sup> à 8 <sup>e</sup> année de service	3 mois	
9 <sup>e</sup> à 15 <sup>e</sup> année de service	4 mois	
16 <sup>e</sup> à 20 <sup>e</sup> année de service	5 mois	
21 <sup>e</sup> à 25 <sup>e</sup> année de service	6 mois	
26 <sup>e</sup> à 30 <sup>e</sup> année de service	7 mois	
31 <sup>e</sup> à 35 <sup>e</sup> année de service	8 mois	
dès la 36 <sup>e</sup> année de service	10 mois	

1b. Pendant l'école de recrues, le service civil ou le service de protection civile, le travailleur a droit au 50 % de son salaire dans la mesure où les relations de travail sont maintenues encore pendant au moins six mois à la suite de ce service. Si le travailleur résilie son contrat avant ce laps de temps, il devra rembourser par mois  $\frac{1}{6}$  du complément de salaire aux prestations de la Caisse de compensation pour perte de gain. Les prestations prévues à l'al. 1 restent dues.

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 militaire. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80 % ; l'employeur peut lui demander de rendre les 20 % versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie normalement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au salaire plein.

3. [...]

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

**Articles 49-55 [...]**

---

## **Annexe**

### **Chiffre 1 – Description des fonctions pour la fixation du salaire [...]**

#### **a. Boucher indépendant**

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

#### **b. Boucher assumant une responsabilité spéciale**

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

#### **c. [...]**

#### **d. Boucher dont les capacités sont inférieures à la moyenne**

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

#### **e. Personnel auxiliaire**

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

**Chiffre 2 – Salaires**

[...]

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

- |      |   |           |
|------|---|-----------|
| 1.1A | Assistant(e)s en boucherie et charcuterie AFP   | 3 315.– F |
| 1.1B | Les bouchers (bouchères)  |           |
|      | a. boucher pendant la 1 <sup>re</sup> année après l'apprentissage   | 3 870.– F |
|      | b. boucher  | 4 020.– F |
|      | c. boucher indépendant  | 4 220.– F |
|      | d. boucher assumant une responsabilité spéciale   | 4 675.– F |
| 1.2  | Le salaire ne peut en aucun cas être fixé en dessous des minima. Le salaire effectif est fixé librement par entente entre l'employeur et le travailleur. Il est défini selon le rendement et la responsabilité. |           |
| 1.3  | Le personnel auxiliaire <sup>2</sup> , les auxiliaires (art. 15 des usages) et les bouchers dont les capacités sont inférieures à la moyenne <sup>3</sup> seront rétribués sur la base d'accords particuliers.  |           |

**Chiffre 3 – Abrogé****Chiffre 4 – Outils, vêtements de travail**

[...]

- 2.1 L'employeur met à la disposition du travailleur les couteaux et les vêtements de travail (2 blouses ou survêtements de travail et 1 tablier en caoutchouc).
- 2.2 Le travailleur, avec l'accord de l'employeur, peut fournir lui-même les couteaux et les vêtements de travail et assurer lui-même le blanchissage des vêtements de travail. Dans ce cas, l'employeur lui doit les indemnités suivantes :

	Mensuellement	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

---

<sup>2</sup> (Chiffre 1 lit e de l'annexe)

<sup>3</sup> (Chiffre 1 lit d de l'annexe)

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

### **Chiffre 5 – Chambre et pension**

[...]

- 3.1 Les parties peuvent convenir que le travailleur prend chambre et pension chez l'employeur.
- 3.2 Dans les entreprises industrielles au sens de la loi sur le travail ainsi que pour tous les travailleurs mariés, des conventions de ce genre ne sont admises que pour des repas déterminés, servis dans l'entreprise.
- 3.3 Les prestations de l'employeur sont facturées aux prix suivants :
- |                 |  |
|-----------------|--|
| Déjeuner        | 3.50 F                                 |
| Dîner Fr.       | 10.00 F                                |
| Souper          | 8.00 F                                 |
| Ensemble        | 21.50 F par jour<br>= 645.– F par mois |
| Chambre         | 11.50 F par jour<br>= 345.– F par mois |
| Chambre/pension | 33.– F par jour<br>= 990.– par mois    |
- 3.4 Les collations seront facturées selon entente entre l'employeur et le travailleur.
- 3.5 Si le travailleur n'informe pas son employeur de son absence au moins 4 heures avant l'heure du repas, le repas non pris lui sera facturé. En cas d'absence le dimanche et d'autres jours fériés, le travailleur avisera son employeur la veille au soir au plus tard.