



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

Modifications juin 2011

(complément au document de base de novembre 2010)

U S A G E S

BOUCHERIE-CHARCUTERIE

(UBCH)

Ces modifications tiennent lieu de complément au document de base de novembre 2010.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

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

Modifications juin 2011

(Entrée en vigueur : 1^{er} juin 2011)

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
21 avril 2011,
modifie comme suit le document de base de novembre 2010 :

Article 16, al. 2 et 3 – Résiliation normale (*nouvelle teneur*)

2. Après le temps d'essai, les délais de congé sont :

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
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.

Article 28a, al. 1 – Durée de vacances (*nouvelle teneur*)

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

Jusqu'à 5 ans de service	4 semaines
De la 6 ^e à la 25 ^e année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus	5 semaines
Dès la 26 ^e année de service	6 semaines

Article 31, al. 1 – Travailleurs à temps partiel et auxiliaires (*nouvelle teneur*)

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.

Article 40, al. 1 – Paiement du salaire (*nouvelle teneur*)

1. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois. Il peut être convenu de payer le salaire le 15^e jour et le dernier jour du mois. En cas de résiliation, le salaire doit être payé au plus tard à la fin du contrat (pour les prétentions à faire valoir à ce moment : voir article 19, al. 1 et 2 des Usages). Le décompte final peut se faire au plus tard jusqu'à cinq jours ouvrables après la date du départ.

Article 43, al. 1 et 3 (*nouvelle teneur*) – 13^e salaire (*modification de la note*)

1. Le travailleur a droit au paiement d'un 13^e salaire, calculé sur la base du salaire mensuel moyen pendant l'exercice concerné. Le 13^e salaire doit être versé au plus tard le 15 décembre, selon l'échelle suivante :
 - a. lors de la 1^{re} année civile dans l'entreprise : un demi-salaire ;
 - b. dès la 2^e année civile dans l'entreprise : un salaire plein.
3. L'année de l'engagement et l'année de départ, le droit au 13^e salaire se calcule pro rata temporis. Pour les travailleurs à temps partiel et pour les travailleurs à l'heure, le calcul du 13^e salaire peut se faire sur la base du salaire moyen obtenu jusqu'à fin novembre pendant les 12 mois qui précèdent.

Article 44, al. 1– Cadeau d'ancienneté (*nouvelle teneur*)

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.

Article 45, al. 1 à 4 (*nouvelle teneur*), al. 5 et 6 (*nouveau*) – Assurance indemnités journalières en cas de maladie sans faute de la part du travailleur (*modification de la note*)

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^e 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, al. 1 (nouvelle teneur), al. 2 (abrogé) –
Principes de base (modification de la note)**

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, al. 1, 1a et 1b (nouvelle teneur), al. 5 (nouveau) –
Service militaire et service civil 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 :

du 1 ^{er} au 3 ^e mois de service	1 semaine	
du 4 ^e au 12 ^e mois de service	3 semaines	
2	1 mois	en tout, par année de service
3 et 4	2 mois	
5-8	3 mois	
9-15	4 mois	
16-20	5 mois	
21-25	6 mois	
26-30	7 mois	
31-35	8 mois	
dès 36	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.

5. L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.

Annexe**Chiffre 2 – Salaires**

**art. 1.1A et 1.1B (*nouvelle teneur*);
1.2A et 1.2B (*nouveau*)**

[...]

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

	F
1.1A Assistant(e)s en boucherie et charcuterie AFP	3 315.–
1.1B Les bouchers (bouchères)	
a. boucher pendant la 1 ^{re} année après l'apprentissage	3 870.–
b. boucher	4 020.–
c. boucher indépendant	4 220.–
d. boucher assumant une responsabilité spéciale	4 675.–
1.2A Assistant/e/s du commerce de détail – économie carnée, Vendeurs(ses) de charcuterie et de viande (2 ans d'apprentissage)	
a. personnel au bénéfice d'un certificat de fin d'apprentissage	3 570.–
b. personnel indépendant	3 870.–
1.2B Gestionnaire de commerce de détail – économie carnée (3 ans d'apprentissage)	
a. gestionnaire de commerce de détail pendant la 1 ^{re} année après l'apprentissage	3 770.–
b. gestionnaire de commerce de détail	4 020.–
c. gestionnaire de commerce de détail indépendant	4 170.–

**Chiffre 3 – Droit au salaire au pro rata temporis pour l'année
d'engagement et de départ (*abrogé*)**

[...]