

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

conclue entre, d'une part,

GROUPE MAGRO SA

et, d'autre part,

UNIA

SEC Suisse (Société suisse des employés de commerce),

ASPB (Association Suisse du Personnel de Boucherie)

Applicable du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2007

Organisations syndicales

- UNIA
- SEC Suisse
- ASPB

GROUPE MAGRO SA

Route de Préjeux 27

1950 Sion

Tél. 027 205 77 77

www.casino-magro.ch

Table des matières

Dispositions générales	4
1. But et champ d'application.....	4
Commission paritaire et contribution de solidarité	5
2. Composition et tâches.....	5
3. Financement.....	6
Dispositions contractuelles : conclusion, durée et fin des rapports de travail	7
4. Conditions d'engagement	7
5. Calcul des années de service.....	8
6. Fin des rapports de travail	8
Droits et devoirs du personnel	10
7. Egalité dans les rapports de travail.....	10
8. Protection de la personnalité et des données	10
9. Formation professionnelle et formation continue.....	11
10. Biens immatériels.....	12
11. Liberté d'affiliation à un syndicat.....	12
12. Fonctions publiques.....	13
13. Diligence à observer - gains accessoires - discrétion	13
14. Respect des directives	14
15. Contrôles.....	14
16. Affectation à un autre poste, mutation.....	14
17. Cadeaux et faveurs.....	14
18. Prévention des accidents et santé au travail (LTr Ord 3)	15
19. Droit de participation et d'information.....	15
20. Conflits de travail - voie de conciliation	15
Horaire de travail	17
21. Durée et horaire de travail	17
22. Heures supplémentaires / travail du soir / travail du dimanche.....	18
23. Frais de représentation, de déplacements et repas.....	19
24. Pauses.....	19
Vacances.....	20
25. Durée des vacances	20
26. Interdiction d'indemniser le personnel	20
27. Plan de vacances.....	21
28. Interdiction d'exercer une activité lucrative	22
Jours fériés	23
29. Jours fériés	23
Congés spéciaux	24
30. Congés spéciaux	24
31. Congé non payé.....	24
Rémunération	25

32.	Salaire.....	25
33	Allocations familiales.....	25
34	Treizième salaire.....	26
35	Gratification.....	26
36	Primes de fidélité (hors bouchers et charcutiers).....	26
37	Primes de fidélité (bouchers et/ou charcutiers).....	27
38	Rabais au personnel.....	28
	Empêchements non fautifs de travailler.....	29
39	Maladie.....	29
40	Accident.....	31
41	Grossesse / maternité / allaitement.....	32
42	Droit à la restitution / déduction.....	33
43	Service militaire et protection civile.....	33
44	Autres cas.....	34
	Assurances sociales.....	35
45	Assurance vieillesse et survivants (AVS) / Assurance invalidité fédérale (AI) / Allocations aux militaires pour perte de gain (APG).....	35
46	Assurance-chômage.....	35
47	Fondation de prévoyance.....	35
48	Décès.....	35
	Dispositions finales.....	36
49	For juridique.....	36
50	Entrée en vigueur.....	36
	Les partenaires signataires :.....	37
	Annexes.....	38

Dispositions générales

1. *But et champ d'application*

- 1.1 La convention collective de travail est conçue dans l'intérêt de l'entreprise et de son personnel, elle a pour but de :
- a) fixer les conditions de travail;
 - b) promouvoir les bonnes relations entre l'employeur et le personnel;
 - c) favoriser l'égalité dans les rapports de travail;
 - d) sauvegarder la paix absolue du travail.
- 1.2 La convention collective de travail s'applique aux rapports de travail conclus avec les collaborateurs et collaboratrices titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée supérieure à 3 mois. La CCT s'applique aux cadres sauf convention(s) particulière(s) figurant dans le contrat de travail du cadre.
- a) personnel de l'entreprise à plein temps ou à temps partiel,
 - b) personnel à temps partiel avec horaires fixes ou variables, sous réserve des dispositions en matière d'assurance accidents non-professionnels notamment;
 - c) aux apprenti-e-s et jeunes gens en formation;
 - d) au personnel de remplacement à contrat de durée déterminée dont la durée est supérieure à trois mois
- 1.3 L'arrêté d'extension de la CCNT 98 de l'hôtellerie n'entre pas en ligne de compte.
- 1.4 Le personnel au titre d'une fonction de boucher(e) et/ou de charcutier(e) est soumis à des conditions particulières pour certaines dispositions de la CCT.
- 1.5 Le personnel roulant est soumis à la CCT sauf pour les dispositions figurant dans l'ordonnance fédérale sur les chauffeurs (OTR1).

Commission paritaire et contribution de solidarité

2. Composition et tâches

- 2.1 La commission paritaire se compose de 8 membres : 2 personnes représentant l'entreprise, 2 représentants pour le Syndicat UNIA, 1 représentant pour la SEC Suisse et 1 représentant pour l'ASPB. Chaque membre dispose de la faculté de se faire représenter par la personne de son choix munie d'une procuration. Les personnes représentant l'entreprise et celles représentant les syndicats disposent du même nombre de voix soit 4 pour chaque partie. Les décisions de la commission paritaire sont prises à la majorité, après définition à l'intérieur de chaque partie, employeur et partenaires contractuels, d'une majorité sur les 4 voix. La présidence de la commission paritaire est alternée entre les partenaires contractuels.
- 2.2 La commission paritaire a notamment pour tâches :
- a) de promouvoir la collaboration entre les parties contractantes;
 - b) d'apporter les modifications souhaitables à la présente convention collective de travail;
 - c) d'édicter tous les règlements qu'elle jugera nécessaires à son fonctionnement;
 - d) d'effectuer les contrôles relatifs à l'application de la convention,
 - e) d'examiner tous conflits individuels ou collectifs non résolus par entente directe des intéressés et leur donner une solution.
- 2.3 En cas de dénonciation de la présente convention collective de travail, la commission paritaire met tout en œuvre pour aboutir à un accord.
- 2.4 Tout désaccord durable qui surviendrait entre les membres de la commission paritaire peut être porté devant un Tribunal arbitral composé d'un arbitre désigné par les deux parties. Le Tribunal sera saisi du litige dans les deux mois qui suivent la demande de l'une des parties. Les frais sont pris en charge par la commission paritaire.

3. Financement

- 3.1 Une contribution de solidarité est prélevée mensuellement par l'entreprise, sur le salaire du personnel (à l'exception des employé-e-s dont le contrat n'excède pas trois mois), à hauteur de :
- a) CHF 8.-- x 12 pour les personnes à moins de 80%;
 - b) CHF 10.-- x 12 pour les personnes à 80% et plus.
- 3.2 Ces montants sont destinés au fonds paritaire, lequel est également alimenté par une contribution de l'entreprise de CHF 4.-- par mois, par collaboratrice et collaborateur.
- 3.3 Les contributions perçues sont utilisées exclusivement pour les collaboratrices et collaborateurs, soit pour :
- a) couvrir les frais d'exécution de la convention (les frais de la commission paritaire, les dépenses des parties contractantes, les frais généraux d'exécution, les avis de droit, etc.);
 - b) payer les dépenses des parties contractantes pour le perfectionnement professionnel;
 - c) mettre à disposition des moyens destinés à la formation et au perfectionnement.
- 3.4 La commission paritaire gère le fonds paritaire issu des contributions. Un règlement définit leurs affectations.
- 3.5 Les personnes membres d'un Syndicat ont droit au remboursement de la contribution de solidarité prélevée mensuellement par l'employeur ainsi que du montant versé par l'employeur. Le nom des membres des Syndicats n'est pas transmis à l'entreprise. Ce remboursement est effectué une fois par an par les Syndicats.

Dispositions contractuelles : conclusion, durée et fin des rapports de travail

4. Conditions d'engagement

- 4.1 La Direction Générale de l'entreprise, les cadres ou les organes mandatés à cet effet concluent, par écrit, le contrat de travail avec la collaboratrice ou le collaborateur.
- 4.2 L'engagement se fait sur la base du contrat de travail. Sont applicables aux relations juridiques entre employeur et personnel : le contrat de travail, la convention collective de travail, les règlements de fonction ainsi que leurs avenants, les directives internes, les règlements d'assurances, la Loi fédérale sur l'Egalité entre femmes et hommes (LEg) ainsi que le Code des Obligations (CO) et la Loi sur le Travail (LTr). L'Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (OTR1) fait partie intégrante du contrat de travail des chauffeurs de l'entreprise. L'employeur se réserve le droit d'occuper la collaboratrice ou le collaborateur dans un autre service ou secteur que celui pour lequel l'engagement a été contracté.
- 4.3 Sauf clause contraire mentionnée dans le contrat de travail, la durée de la période d'essai est fixée à trois mois pour l'ensemble du personnel.
- 4.4 Contrats auxiliaires :
- a) Les personnes au bénéfice d'un contrat auxiliaire ont un nombre d'heures garanti mensuellement. Lorsque la moyenne des heures travaillées sur les 6 derniers mois dépasse ce nombre d'heures garanti, c'est cette moyenne qui s'applique à l'avenir, à moins que la collaboratrice ou le collaborateur y renonce;
 - b) Une collaboratrice ou un collaborateur au bénéfice d'un contrat auxiliaire dont le décompte mensuel des heures, hors périodes de vacances et congés non payés, n'atteindrait pas le minimum d'heures garanti contractuellement est en droit de demander le versement du complément salarial y relatif.

5. Calcul des années de service

- 5.1 Est considérée comme année de service la période d'une année à compter du premier jour de travail. Les années d'apprentissage passées dans l'entreprise entrent dans le calcul des années de service.
- 5.2 Les années de service sont considérées depuis le 1^{er} jour d'engagement sans égard aux éventuels changements ultérieurs de dispositions contractuelles et de fonctions au sein de l'entreprise pour autant que les rapports de travail se soient écoulés sans discontinuation notable. Des interruptions dans les rapports de travail ne dépassant pas 4 mois n'entraînent pas de rupture dans le calcul de la durée des rapports de travail.

6. Fin des rapports de travail

- 6.1 Les délais de congés réciproques, à l'exception des cadres, sous réserve de résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs (CO art. 337), s'appliquent de la manière suivante :
 - a) pendant la période d'essai : 7 jours de calendrier;
 - b) après le temps d'essai, mais au cours de la première année de service : 1 mois à l'avance pour la fin d'un mois;
 - c) de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service : 2 mois à l'avance pour la fin d'un mois;
 - d) dès la 10^{ème} année de service : 3 mois à l'avance pour la fin d'un mois.

Si la période d'essai est interrompue en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation imposée par la loi (service militaire p.ex.), elle est prolongée d'autant (art. 335b al.3 CO).

- 6.2 Seule la Direction Générale ou, les organes désignés peuvent résilier le contrat de travail d'une collaboratrice ou d'un collaborateur.
- 6.3 Le congé doit être donné par écrit et remis en mains propres avec accusé de réception ou attestation de réception signée par un témoin ou par pli "lettre signature" dans les délais fixés à l'article 6.1. de la présente convention. La date de réception fait foi. Le congé peut également être donné oralement en présence d'un témoin, il sera confirmé par un courrier expédié ultérieurement.

- 6.4 Pour les résiliations de contrats de travail en temps inopportun, telles qu'en période de maladie, accident, maternité, service militaire, les dispositions du CO sont applicables (CO art. 336c et d en particulier).
- 6.5 En tout temps, la collaboratrice ou le collaborateur peut demander à son supérieur hiérarchique un certificat de travail intermédiaire édité par le Département Ressources Humaines, selon les dispositions légales.
- 6.6 Les rapports ordinaires de travail cessent dès que l'âge de la mise à la retraite (AVS) est atteint.
- 6.7 Dès qu'il y a paiement d'une rente d'invalidité, le contrat de travail est modifié en tenant compte de la capacité de travail de la collaboratrice ou du collaborateur.
- 6.8 Si une collaboratrice ou un collaborateur n'entre pas en service ou arrête son travail sans respecter le délai de congé et sans justes motifs, l'entreprise peut exiger une indemnité égale à 25% du salaire mensuel au maximum. Pour d'autres dommages prouvés, la responsabilité de la collaboratrice ou du collaborateur demeure, en tous cas, réservée.
- 6.9 Lors de la cessation du contrat de travail, la collaboratrice ou le collaborateur s'engage à rendre à l'entreprise tout ce qui lui a été remis en matériel (véhicule, clefs, fax, téléphone, outils, vêtements, etc.) pour l'exécution de son travail.
- 6.10 Elle ou il s'engage également à ne pas retenir des documents ou des copies appartenant à l'entreprise. Son départ ne la ou le libère pas du devoir de discrétion.
- 6.11 Licenciement

La résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs (Extraits de dispositions légales - CO art. 337) est réservée.

L'employeur considère les quelques exemples indiqués en annexe 1 comme des fautes pouvant entraîner un licenciement :

Droits et devoirs du personnel

7. *Egalité dans les rapports de travail*

- 7.1 L'entreprise ne peut discriminer le personnel à raison du sexe, soit directement soit indirectement, notamment en se fondant sur son état civil ou sa situation familiale ou, s'agissant de collaboratrices, de leur grossesse.
- 7.2 L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
- 7.3 Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

8. *Protection de la personnalité et des données*

- 8.1 L'employeur ne peut traiter des données concernant le personnel que dans la mesure où ces données portent sur ses aptitudes à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (cf. CO art. 328 b).
- 8.2 Le traitement des données est protégé par l'entreprise respectant la personnalité des collaboratrices et des collaborateurs et veillant à la plus stricte discrétion.
- 8.3 L'accès aux données personnelles des collaboratrices et collaborateurs est réservé aux personnes expressément autorisées.
- 8.4 La collaboratrice ou le collaborateur est en droit de prendre connaissance des données personnelles la ou le concernant et de demander la rectification de toute donnée objectivement fautive. En règle générale, ce droit de regard s'exerce personnellement sur place.
- 8.5 L'entreprise veille à ce que soit entretenu un climat de respect mutuel et de tolérance entre collaboratrices et collaborateurs visant à empêcher tout préjudice ou discrimination pour des raisons dues au sexe, à l'âge, à l'origine, à la race, à l'orientation sexuelle, à la langue, à la position sociale, au mode de vie, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques des collaboratrices et collaborateurs, et à exclure également toute entrave physique, intellectuelle ou psychique à leurs activités, ainsi que toute

importunité ou atteinte à leur santé. Elle établit un esprit de communication ouvert et libre qui permette d'éviter le mobbing. On entend par mobbing le développement, sur les lieux de travail, d'un conflit où certaines personnes sont poussées à bout par des collègues et/ou des supérieurs, de façon tenace et sur une longue période.

L'entreprise s'engage à empêcher le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Par harcèlement sexuel, on entend tout acte ayant trait au sexe et qui n'est pas désiré par l'une des personnes en cause.

9. Formation professionnelle et formation continue

9.1 L'entreprise et le personnel affirment tout l'intérêt qu'ils portent à la formation professionnelle et à la formation continue.

9.2 L'entreprise s'efforcera de faciliter la formation dans la mesure compatible avec ses intérêts.

9.3 L'entreprise accorde ainsi un congé de 5 jours sans perte de salaire aux apprentis ainsi qu'au personnel qui se prépare aux examens de fin d'apprentissage dans les conditions prévues par la Loi fédérale sur la formation professionnelle.

9.4 Le personnel a ainsi le droit et l'obligation de se former, d'acquérir la formation de base nécessaire à l'exercice de son activité et l'obligation de participer aux actions de formation interne en rapport avec son poste de travail ou sa fonction.

L'employé peut demander à l'employeur de prendre financièrement en charge tout ou une partie d'une formation de perfectionnement professionnel ou personnel. En cas d'acceptation, une convention sera alors conclue et détermine à quelles conditions la formation sera prise en charge et ce de cas en cas.

9.5 Chaque collaboratrice ou collaborateur dispose d'un droit à 1 jour de congé de formation annuel rémunéré pour se perfectionner au niveau professionnel et personnel dans le cadre de formations effectuées soit par les partenaires contractuels ou par tout autre organisme de formation. Ce droit est acquis annuellement pour toute collaboratrice ou collaborateur ayant plus de 12 mois de service. Ce congé de formation n'est pas reportable d'une année sur l'autre, il doit être pris l'année où il est acquis.

La planification de la date de ce congé doit s'effectuer en accord avec le supérieur hiérarchique et est soumise à information auprès du département Ressources humaines.

10. Biens immatériels

- 10.1 Tous les droits, et en particulier les droits d'auteur et/ou ceux découlant d'un brevet, les droits sur les inventions non brevetées ainsi que tous les résultats de travaux effectués sur des logiciels développés par les collaboratrices ou collaborateurs, seuls ou en groupe, dans le cadre de leurs activités professionnelles, sont dès leur naissance automatiquement et totalement transférés à l'entreprise. Les droits cédés sont notamment tous les droits définis aux art.9-11 de la Loi Fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins du 9.10.1992. La rémunération de ces droits cédés est comprise dans le salaire convenu.
- 10.2 Sont aussi cédés à l'entreprise les droits d'auteur et/ou ceux découlant d'un brevet et les droits sur les inventions non brevetées qui ont été faites par les collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles mais ne relèvent pas de leurs obligations contractuelles. La rémunération de ces droits cédés est également comprise dans le salaire convenu.
- 10.3 Par logiciel, les parties entendent en particulier les programmes et leurs différentes composantes, les données, procédures et régies, ainsi que l'ensemble de la documentation relative à l'utilisation d'un système informatique (tel qu'ordinateur central, ordinateur personnel et autre matériel informatique) résultant du développement, de l'entretien, de l'installation ou de toute autre opération liée au logiciel concerné, indépendamment du mode d'installation du logiciel et du type de support.
- 10.4 En vertu de l'art. 80 al. 1 de la Loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins du 9.10.1992, les droits d'auteur relatifs à des oeuvres réalisées avant l'entrée en vigueur de ladite loi sont également cédés à l'entreprise.

11. Liberté d'affiliation à un syndicat

- 11.1 En vertu de la Constitution fédérale, le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale. L'appartenance à une organisation syndicale ne peut porter préjudice à la collaboratrice ou au collaborateur.
- 11.2 Les partenaires contractuels sont légitimés à diffuser de l'information auprès des salariés. Une information préalable du responsable du personnel est requise pour la distribution de communications ou d'invitations par les partenaires syndicaux aux collaboratrices et collaborateurs sur le lieu de travail. Cette information ne doit pas entraver le travail.

12. Fonctions publiques

- 12.1 La collaboratrice ou le collaborateur doit, avant d'exercer des fonctions publiques, sauf celles qui ont un caractère obligatoire, solliciter l'accord de la Direction Générale de l'entreprise dans la mesure où ces activités peuvent entraîner des absences durant les heures usuelles de travail. Le devoir de loyauté ne doit pas s'en trouver affecté.

13. Diligence à observer - gains accessoires - discrétion

- 13.1 Le personnel sert avec fidélité les intérêts légitimes de l'entreprise et exécute avec soin le travail confié.
- 13.2 Il vouera le plus grand soin à la manutention des marchandises. Il traitera soigneusement les appareils de travail, machines, équipements techniques, informatiques et véhicules, qu'il doit conduire et entretenir correctement. Les défauts et les lacunes sont à signaler immédiatement.
- 13.3 Le collaborateur répond des dommages qu'il cause à l'entreprise, que ce soit intentionnellement ou par négligence (art. 321 e CO).
- 13.4 Il administre, le cas échéant, scrupuleusement les sommes d'argent confiées.
- 13.5 Pour le personnel engagé à plein temps, toute activité lucrative accessoire n'est admise qu'avec l'autorisation de la Direction Générale de l'entreprise. L'entreprise décline toute responsabilité et ne verse aucune prestation en cas de conséquences préjudiciables résultant d'une activité lucrative accessoire.
- 13.6 Le personnel s'engage à faire preuve d'une stricte confidentialité sur les affaires de l'entreprise. Cette règle s'applique, en outre, sur les prix d'achat, les marges, les conditions des fournisseurs, les sources d'approvisionnement, les programmes de vente, la stratégie, les stocks ou diverses particularités propres à la branche de la distribution alimentaire.
- 13.7 Le personnel doit éviter tout ce qui pourrait entrer directement ou indirectement en conflit avec les intérêts de l'entreprise. Il est tenu d'annoncer immédiatement les éventuels conflits d'intérêts inévitables à l'employeur, qui décidera des mesures à prendre pour éviter tout dommage.
- 13.8 L'obligation du secret en affaires et de discrétion reste toujours en vigueur après la cessation des rapports de travail.

14. *Respect des directives*

- 14.1 Le personnel se fait un devoir d'observer la convention collective de travail, l'horaire de travail prescrit, les règlements, les directives écrites ou orales, les instructions et usages en vigueur dans l'entreprise.

15. *Contrôles*

- 15.1 L'organe de contrôle interne, désigné à cet effet, et la Direction Générale ou la personne déléguée se réservent le droit de soumettre le personnel à des contrôles périodiques lorsqu'il quitte son travail et à une vérification des objets transportés ou entreposés dans les vestiaires.
- 15.2 Ces contrôles sont une nécessité et ne doivent pas être considérés comme un signe de méfiance à l'égard d'une personne en particulier. Le personnel est tenu d'obtempérer aux consignes dans l'intérêt du maintien des rapports de confiance.
- 15.3 Le refus de s'y soumettre peut justifier une sanction disciplinaire.

16. *Affectation à un autre poste, mutation*

- 16.1 Pour assurer un bon déroulement du travail, les collaborateurs peuvent, dans les limites du raisonnable, être affectés à d'autres tâches que celles qui ont été convenues à l'origine ou être temporairement mutés à un autre poste de travail. Il convient alors de tenir compte de la situation familiale et de la santé des collaborateurs concernés, ainsi que veiller à la préservation de leurs qualifications professionnelles. Les frais découlant de l'exercice des fonctions correspondantes sont indemnisés conformément au Règlement concernant le remboursement des frais en vigueur. Le salaire n'est pas touché par une telle mesure,
- 16.2 En cas de mutation définitive, le salaire est reconsidéré et, si nécessaire, ajusté.

17. *Cadeaux et faveurs*

- 17.1 Il est interdit au personnel et à ses proches d'accepter de la part des fournisseurs ou d'autres personnes en relations d'affaires avec l'entreprise, des invitations, des prêts, des commissions, des marchandises à crédit ou d'autres faveurs sous quelque forme que ce soit à des fins personnelles.

17.2 Le personnel est toutefois autorisé à accepter des cadeaux occasionnels d'une valeur maximale de CHF 50.--, à condition d'en informer son supérieur hiérarchique.

17.3 Renvoi est fait à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

18. Prévention des accidents et santé au travail (LTr Ord 3)

18.1 L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique du personnel. L'entreprise applique à cet effet la solution de branche "Colgro".

18.2 Le personnel est tenu de suivre les directives de l'employeur en matière d'hygiène et d'observer les règles généralement reconnues.

18.3 Il est interdit au personnel de consommer des boissons alcooliques durant les heures de travail, de pénétrer et de séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété. Demeurent réservées les dispositions de l'art. 6.11 de la présente convention collective de travail.

18.4 Les collaborateurs respectent les consignes de sécurité, afin d'éviter tout risque pour eux-mêmes et pour les autres.

18.5 L'interdiction de fumer doit être impérativement respectée dans les locaux. Il est uniquement permis de fumer dans les locaux autorisés.

19. Droit de participation et d'information

19.1 L'information et la participation du personnel doivent être appliquées selon la Loi sur le Travail (LTr) et ses ordonnances 1 à 3 de même qu'en vertu de la Loi fédérale sur la Participation (LPart).

20. Conflits de travail - voie de conciliation

20.1 Si une collaboratrice ou un collaborateur se sent lésé dans ses droits, son supérieur hiérarchique direct est à disposition pour régler le cas.

20.2 En cas d'incompatibilité ou si la collaboratrice ou le collaborateur n'obtient pas de réponse satisfaisante, elle ou il peut s'adresser au supérieur

hiérarchique de son chef, au Dpt Ressources Humaines ou en dernier ressort, à la Direction Générale de l'entreprise.

- 20.3 Le personnel s'engage à faire part, selon le mode défini aux deux alinéas précédents, de tout événement et/ou de circonstances perturbant le climat
- 20.4 Le ou les employé(e) s peuvent se faire accompagner d'un représentant des partenaires contractuels dans un entretien conflictuel avec l'employeur.

Horaire de travail

21. Durée et horaire de travail

21.1 Contrat, horaire et plan de travail

- a) Le contrat de travail définit la durée et l'horaire de travail du personnel;
- b) L'horaire de travail à plein temps est de 41 heures net par semaine (hors pauses); à l'exception des chauffeurs dont l'horaire est déterminé par application de l'ordonnance fédérale sur les chauffeurs (OTR1) soit 46 heures net par semaine (hors pauses). L'horaire hebdomadaire de travail est communiqué deux semaines à l'avance. Demeurent réservés les cas urgents.

21.2 Semaine de travail et congé hebdomadaire

- a) La semaine usuelle de travail comporte 5 jours;
- b) Toutefois, si un événement imprévu le justifie, le personnel peut être occupé durant 6 jours par semaine pendant 4 semaines de suite au maximum. La compensation des jours de congé non obtenus doit être accordée immédiatement après la fin de la quatrième semaine. Si cette compensation n'est pas accordée dans ce délai, le travailleur a droit à un supplément en argent ou en temps de 50%;
- c) Une fois par mois au moins, le deuxième jour de congé hebdomadaire précède ou suit immédiatement le dimanche ou un jour férié. Toutefois à la demande de la collaboratrice ou du collaborateur des dérogations sont possibles.
- d) Le jour de congé hebdomadaire peut, avec l'accord de la collaboratrice ou du collaborateur, être scindé en deux demi-journées. Dans ce cas :
 - i. la matinée se termine au plus tard à 12h,
 - ii. l'après midi commence au plus tôt à 14h.

22. Heures supplémentaires / travail du soir / travail du dimanche

- 22.1 Le personnel est tenu d'effectuer des heures supplémentaires sur sollicitation du supérieur hiérarchique et dans la mesure où les règles de bonne foi permettent de le lui demander.
- 22.2 Les heures supplémentaires validées seront compensées en temps d'égale durée dans un délai de **4 mois**. Subsidiairement, elles peuvent être payées avec un supplément de 25%. Tout solde d'heures supplémentaires doit être payé au plus tard au 31 mars et au 30 septembre lorsque les heures supplémentaires non encore compensées datent de plus de 4 mois.
- 22.3 Chaque mois la collaboratrice ou le collaborateur soumettra à son supérieur hiérarchique son décompte des heures supplémentaires, pour visa.
- 22.4 Les heures supplémentaires ne doivent pas excéder 170 heures par année civile.
- 22.5 Avant la modification de l'horaire de travail et avant l'introduction du travail du soir entre 20 et 23 heures la représentation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné doit être consulté.
- 22.6 En cas de besoin urgent dûment établi, l'autorité cantonale peut autoriser temporairement le travail du dimanche. Les travailleurs ne peuvent être affectés à ce travail que s'ils y consentent, et l'employeur est tenu de leur verser, en contrepartie, un supplément de salaire en temps ou en argent d'au moins 50% (LTr Art. 19).
- 22.7 Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi ou dure plus de cinq heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou la suivante, par un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives coïncidant avec un jour de travail, sauf demande contraire de la collaboratrice ou du collaborateur. Le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche une fois toutes les deux semaines au moins. Pour ce qui est des commerces de fleurs soumis à une réglementation légale particulière, lorsque l'ouverture peut être autorisée certains jours fériés ou dimanches, le salaire est dû sans la majoration de 50%.
- 22.8 La rémunération liée aux travaux d'inventaires réalisés dans le cadre des boucléments (bilan et situation) est réglée de manière séparée. Le personnel est tenu d'effectuer deux inventaires, dans le cadre des boucléments (bilan et situation), par année, sur demande du supérieur hiérarchique.

23. Frais de représentation, de déplacements et repas

- 23.1 Les collaboratrices et collaborateurs présentent leur décompte avec justificatifs signé par le supérieur hiérarchique pour le 15 du mois suivant au soir au plus tard auprès du Dpt Ressources Humaines, à défaut, le remboursement des frais justifiés sera effectué avec le salaire du mois suivant.
- 23.2 Ces frais seront payés sous rubrique spéciale avec le salaire du mois, pour les décomptes de frais réceptionnés au plus tard le 15 du mois au soir,

24. Pauses

- 24.1 La pause de midi est obligatoire et doit durer au minimum 45 minutes.
- 24.2 Une pause, par demi-journée de travail atteignant 4 heures, est obligatoire et dure 15 minutes. Ces pauses ne sont pas rétribuées.
- 24.3 Les pauses des chauffeurs sont réglementées par l'ordonnance fédérale sur les chauffeurs (OTR1).

Vacances

25. Durée des vacances

- 25.1 Le droit aux vacances est de 5 semaines par année complète de travail.
- 25.2 Les jeunes collaboratrices et collaborateurs et les apprenti-e-s, jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, ont droit à 6 semaines de vacances payées par année civile.
- 25.3 Dès la 21ème année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus, le personnel a droit à 6 semaines de vacances.
- 25.4 Dès la 31ème année de service ou dès l'âge de 60 ans révolus, le personnel a droit à 7 semaines de vacances.
- 25.5 La modification du droit aux vacances s'effectue dès la fin du mois concerné.
- 25.6 Si la collaboratrice ou le collaborateur n'a été en service qu'une partie de l'année, le droit aux vacances est fixé proportionnellement à la durée des rapports de travail (prorata temporis).
- 25.7 La durée des vacances est réduite si les incapacités totales de travail (100%) dues à la maladie, à un accident, au service militaire ou de protection civile ou à d'autres obligations légales dépassent deux mois complets consécutifs ou non (délai de carence). En cas de dépassement de deux mois, les vacances sont réduites du 1/12 du droit annuel par mois complet d'absence excédant le délai de carence au prorata du taux d'incapacité (CO).

26. Interdiction d'indemniser le personnel

- 26.1 La compensation des vacances par une indemnité n'est autorisée que lorsque les rapports de travail prennent fin sans que la collaboratrice ou le collaborateur n'ait pu prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit. L'indemnité est calculée proportionnellement et versée sans majoration.

27. Plan de vacances

- 27.1 La période des vacances est fixée par l'employeur, tout en tenant compte de la saine marche de l'entreprise et des souhaits du personnel. A cet effet, un planning annuel sera complété par la collaboratrice ou le collaborateur, visé par son supérieur hiérarchique et sera remis au Dpt Ressources Humaines pour le 28 février de chaque année. Dans toute la mesure du possible, l'employeur octroie 3 semaines consécutives de vacances à chaque collaboratrice ou collaborateur. Un égard particulier est porté aux personnes qui ont des responsabilités familiales.
- 27.2 L'employeur veille à ce que le personnel prenne ses vacances durant l'année en cours, et au plus tard jusqu'à la fin mars de l'année suivante. Si une collaboratrice ou un collaborateur s'y refuse, l'employeur fixe unilatéralement la date de ses vacances.
- 27.3 Lors d'un départ d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, les jours de vacances pris en trop seront déduits proportionnellement au salaire.
- 27.4 En cas de résiliation du contrat de travail et pour autant que le délai de résiliation contractuel ne dépasse pas trois mois :
- a) Lorsque c'est l'employeur qui a mis fin aux rapports de travail, il ne peut pas exiger que la collaboratrice ou le collaborateur prenne son solde de vacances durant le délai de congé; est réservé le cas de la libération de l'obligation de travailler;
 - b) Lorsque c'est la collaboratrice ou le collaborateur qui a mis fin aux rapports de travail, elle ou il peut, exceptionnellement, d'entente avec l'employeur, convertir le solde de vacances en indemnités versées à la fin des rapports de travail.

28. Interdiction d'exercer une activité lucrative

- 28.1 Pendant ses vacances, le personnel ne peut pas exercer une activité lucrative pour des tiers, sauf accord particulier avec la Direction Générale. En cas de violation de cette disposition, la collaboratrice ou le collaborateur peut se voir refuser son salaire pendant les vacances ou contraint de le rembourser si elle ou il l'a déjà touché.
- 28.2 Pendant la durée du contrat, le personnel engagé à temps complet ne peut pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers sans un accord particulier avec la Direction Générale.

Jours fériés

29. Jours fériés

- 29.1 Les jours fériés coïncidant avec le jour de congé hebdomadaire de la collaboratrice ou du collaborateur seront compensés proportionnellement à son taux d'activité. Si un jour férié tombe un jour de semaine entre le lundi et le vendredi, la durée de travail hebdomadaire ordinaire est réduite d'autant. Dans les secteurs où l'on travaille régulièrement le samedi, cette disposition s'applique aussi lorsque le jour férié tombe un samedi,
- 29.2 Les jours fériés sont compensés proportionnellement au taux d'activité pour le personnel au bénéfice d'un contrat de travail à temps partiel.

Congés spéciaux

30. Congés spéciaux

- 30.1 Pour des motifs impérieux ou particuliers, il est accordé, sur demande, les congés suivants sans déduction de salaire et sans compensation de temps de travail :
- a. pour son propre mariage (civil) ou pour un partenariat enregistré : 2 jours;
 - b. mariage de proches parents (père, mère, beaux-parents, enfants, frères et soeurs, petits-enfants) : 1 jour;
 - c. naissance de son propre enfant : un congé de paternité rémunéré d'une semaine est octroyé. Ce congé doit être planifié en accord avec le supérieur hiérarchique. Ce congé, pour être valable, doit être pris au plus tard dans les 3 mois suivant la naissance de l'enfant. Il est applicable aux collaborateurs ayant plus d'une année de service. Si ces conditions ne sont pas respectées, le congé est de 2j.
 - d. décès de son conjoint ou du partenaire vivant en ménage commun, de ses propres enfants : 3 jours
 - e. décès parents : 3 jours et beaux-parents : 2 jours
 - f. décès beau-fils, belle-fille : 2 jours
 - g. décès de l'un des grands-parents : 1 jour;
 - h. décès frère, sœur , petits-enfants : 2 jours;
 - i. déménagement de son propre appartement : au maximum une fois par année : 1 jour
 - i) inspection militaire, restitution de l'équipement militaire, recrutement : 1 jour.
- 30.2 Le congé est accordé le ou les jour(s) même(s) de l'événement et ne pourra pas être reporté.
- 30.3 Les absences de courte durée pour raisons personnelles, telles que visites médicales, démarches administratives, etc... doivent être prévues, dans toute la mesure du possible, pendant le temps libre ou dans les plages horaires modulables.

31. Congé non payé

- 31.1 Un congé non payé ne peut être accordé qu'avec le consentement du supérieur hiérarchique et de la Direction Générale.

Rémunération

32. Salaire

- 32.1 Le salaire est fixé pour la première fois lors de l'engagement. Les augmentations subséquentes sont décidées par la Direction Générale ou les organes délégués en tenant compte de la fonction, de la responsabilité, du niveau hiérarchique, de la capacité, de la qualification et de la situation économique de l'entreprise.
- 32.2 Le salaire minimum conventionnel est de 3 300 francs mensuel sauf pour les personnes au titre d'une fonction de boucher et/ou charcutier où s'appliquent les salaires minimums édités par l'ASPB et sauf pour les chauffeurs où s'appliquent les salaires minimums édités par l'ASTAG.
- 32.3 Une adaptation des salaires au renchérissement est effectué au 1^{er} janvier de chaque année, elle est calculée en fonction de l'indice des prix à la consommation (indice du mois d'octobre).
Une négociation annuelle est menée entre les partenaires contractuels pour définir la politique salariale (hors renchérissement) en tenant compte de la bonne marche de l'entreprise.
Cet article ne s'applique pas aux personnes ayant le statut cadre. Les augmentations de salaires éventuelles des personnes ayant le statut cadre sont définies dans le cadre d'entretiens d'évaluation.
- 32.4 Aucune augmentation de salaire n'est accordée aux collaboratrices ou collaborateurs se trouvant le 31 décembre en instance de départ de l'entreprise (contrat de travail résilié).
- 32.5 Les salaires sont payés par virement sur un compte bancaire ou postal.
- 32.6 Les allocations familiales légales prévues par les lois cantonales s'ajoutent au salaire, le cas échéant.

33 Allocations familiales

- 33.1 Les allocations familiales sont versées conformément aux dispositions légales en la matière. Le lieu d'activité, respectivement le canton, est déterminant pour l'octroi des allocations familiales et non le domicile de la collaboratrice ou du collaborateur.
- 33.2 Pour faire valoir leurs droits, les intéressé-e-s fourniront tous les documents nécessaires (changement d'état civil, de situation familiale, etc.) au Dpt Ressources Humaines.

34 Treizième salaire

- 34.1 Un treizième salaire est attribué à tout le personnel dont l'entrée en service date de plus de 6 mois. Il est versé pour moitié avec le salaire de novembre et le solde avec le salaire de décembre.
- 34.2 Si une personne a été engagée en cours d'année et a plus de 6 mois de service, le montant est calculé en proportion du temps de travail accompli.

35 Gratification

- 35.1 Toute somme versée en plus du salaire (art. 30 et art. 32 de la présente convention), à titre de gratification ou autre, aura et conservera le caractère d'une prestation volontaire de la part de l'employeur ne donnant naissance à aucun droit de la part de la collaboratrice ou du collaborateur, même si elle a été versée pendant plusieurs années consécutives.

36 Primes de fidélité (hors bouchers et charcutiers)

- 36.1 Des primes sont accordées en fonction des années de service sur la base du taux d'activité en vigueur lors du jubilé. Les primes brutes allouées pour une activité à 100% sont :

Années de service

5 ans de service	CHF	700.--
10 ans de service	CHF	1'200.--
15 ans de service	CHF	1'700.--
20 ans de service	CHF	2'000.--
25 ans de service	CHF	2'500.--
30 ans de service	CHF	3'000.--
35 ans de service	CHF	3'500.--
40 ans de service	CHF	4'000.--
45 ans de service	CHF	4'500.--
50 ans de service	CHF	5'000.--

- 36.2 La prime de fidélité est payée en fin d'année avec le décompte de salaire du mois de décembre.

- 36.3 Pour les auxiliaires et le personnel à temps partiel, la prime de fidélité sera calculée au prorata du taux d'activité de l'année du jubilé. Pour les auxiliaires, la moyenne des heures de travail effectuées durant l'année du jubilé servira de base de calcul.
- 36.4 Si une personne a eu son jubilé pendant l'année et qu'elle quitte l'entreprise après son jubilé, mais avant la fin de l'année, elle a droit à sa prime de fidélité payable usuellement à son départ, mais seulement exigible en fin d'année.
- 36.5 Par contre, si elle n'a pas encore eu son jubilé lorsqu'elle quitte l'entreprise (même si elle est dans l'année concernée), elle ne touche aucune prime.
- 36.6 Les primes ne sont dues et payées qu'après les années de service multiples et ce jusqu'à 50 ans de service y compris-
- 36.7 Ainsi, la personne qui a accompli 7 années de service a droit à la prime de fidélité pour ses 5 ans de service, mais ne peut en aucun cas revendiquer une prime pour les deux ans supplémentaires effectués.

37 Primes de fidélité (bouchers et/ou charcutiers)

- 37.1 Les employés ayant accompli 5 années de service au minimum bénéficient d'une prime de fidélité annuelle calculée selon le barème suivant :

Primes de fidélité pour les bouchers et les charcutiers

Après 5-6 années de services	CHF	200.--
Après 7-9 années de services	CHF	300.--
Après 10-12 années de services	CHF	600.--
Après 13-15 années de services	CHF	700.--
Après 16-17 années de services	CHF	800.--
Après 18-19 années de services	CHF	900.--
Après 20 à 24 années de services	CHF	1 000.--
Après 25 et plus années de services	CHF	1 200.--

- 37.2 La prime de fidélité est payée en fin d'année avec le décompte de salaire du mois de décembre.

- 37.3 Pour les auxiliaires et le personnel à temps partiel, la prime de fidélité sera calculée au prorata du taux d'activité de l'année du jubilé. Pour les auxiliaires, la moyenne des heures de travail effectuées durant l'année du jubilé servira de base de calcul.
- 37.4 Le droit à la prime est calculé sur la base de l'année civile, tout employé entré en service du 1^{er} janvier au 31 mars étant réputé avoir travaillé pendant l'année civile entière. Si la collaboratrice ou le collaborateur quitte l'entreprise, la part de l'année en cours n'est pas versée. Cette disposition ne s'applique pas à l'employé qui prend sa retraite ou qui quitte pour raison d'invalidité.

38 Rabais au personnel

- 38.1 Les collaborateurs ont droit à un rabais sur les achats effectués dans les magasins de l'entreprise de toute la Suisse; les modalités sont fixées dans le Règlement du rabais au personnel en vigueur.

Empêchements non fautifs de travailler

Il est précisé que pour ce qui est des prestations de l'entreprise en faveur du personnel dans les cas mentionnés aux articles 39 et suivants ci-dessous, celles-ci prennent fin à la cessation des rapports contractuels de travail entre l'employeur et la collaboratrice ou le collaborateur, sous réserve de dispositions plus favorables pour le personnel prévues par les règlements des assurances concernées.

39 Maladie

39.1 Assurance maladie privée :

- a. Le personnel a l'obligation de s'assurer pour les soins médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers de base (assurance maladie obligatoire privée) auprès d'une caisse de son choix.
- b. L'entreprise propose au personnel de s'affilier à l'assurance maladie collective qu'elle a conclue auprès d'une caisse maladie reconnue pour les soins complémentaires.
- c. Les primes y relatives sont adressées directement à la collaboratrice et au collaborateur. Les conditions générales d'assurance sont remises au personnel au moment de l'engagement. Les éventuelles mises à jour sont remises sur simple demande du personnel soit auprès du Dpt Ressources Humaines, soit directement auprès de la caisse concernée.

39.2 Perte de gain :

- a. En cas de maladie, la collaboratrice ou le collaborateur est tenu (e) d'informer immédiatement son supérieur hiérarchique et lui faire parvenir un certificat médical dès le troisième jour, faute de quoi, après envoi d'un courrier, le versement du salaire pourra être suspendu.
- b. L'entreprise se réserve le droit de faire effectuer dans chaque cas un examen auprès d'un médecin-conseil ou de l'expert désigné par la caisse d'assurances « perte de gain maladie » avec laquelle l'entreprise a passé contrat.

- c. L'entreprise garantit - selon les dispositions du règlement d'assurance s'appliquant dès le 3^{ème} jour (y compris) d'absence en cas de maladie - le versement du salaire de la manière suivante :

du 3^{ème} au 30^{ème} jour, versement du salaire brut à 90%;
dès le 31^{ème} jour, versement du salaire brut à 90%.

Pour autant qu'un certificat médical justifie l'absence, la collaboratrice ou le collaborateur est indemnisé durant 730 jours maximum compris dans une période de 900 jours consécutifs et cette garantie est de 100% pour les deux premiers jours de maladie. Cette perte de gain fait l'objet d'une assurance conclue par l'employeur et dont la prime est versée par lui. Une partie des cotisations est toutefois mise à charge de la collaboratrice ou du collaborateur et déduite de son salaire brut.

- d. Le personnel ne peut en aucun cas se procurer un bénéfice par le truchement des assurances.
- e. Le revenu moyen d'auxiliaire des six derniers mois ou de la durée réelle d'activité précédant l'arrêt maladie fait référence pour le calcul des indemnités dues par l'assurance et donc pour la détermination du salaire à verser.
- f. L'employeur informe chaque année le personnel du taux de participation à la prime d'assurance "perte de gain maladie" mis à sa charge.
- g. Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut diminuer le salaire dans une même mesure. Ceci est notamment appliqué lorsqu'une faute grave commise par une collaboratrice ou un collaborateur a été constatée par l'établissement d'assurance.
- h. Les règlements d'assurance peuvent être consultés en tout temps auprès du Dpt Ressources Humaines. Ils sont fournis sur simple demande. Leurs dispositions demeurent en tous cas réservées.
- i. En cas de maladie survenant dans un pays autre que le pays de domicile, l'absence de la collaboratrice ou du collaborateur ne sera reconnue comme telle qu'à condition d'avoir été annoncée sans délai au supérieur hiérarchique et pour autant qu'il existe un certificat médical émanant d'un hôpital.
- j. Les visites médicales doivent si possible être prévues pendant le temps libre ou dans les plages horaires modulables.

40 Accident

- 40.1 Le personnel à plein temps est assuré par l'entreprise contre les suites d'accidents professionnels et non-professionnels auprès d'une caisse-accidents avec laquelle l'employeur a passé contrat.
- 40.2 Le personnel à temps partiel est également assuré contre les accidents non-professionnels pour autant que, selon la Loi sur l'assurance accidents (LAA), les collaboratrices et collaborateurs soient occupés au moins huit heures par semaine dans l'entreprise; les personnes travaillant moins de 8 heures sont uniquement assurées pour les risques professionnels et ceux survenant sur le trajet de leur domicile au lieu de travail.
- 40.3 Les primes de l'assurance accidents professionnels sont couvertes totalement par l'entreprise. Les primes de l'assurance accidents non-professionnels sont versées par l'employeur, mais mises entièrement à la charge du personnel par déduction correspondante du salaire brut. L'employeur informe chaque année le personnel du taux de cotisation pour accident non-professionnel ainsi mis à sa charge.
- 40.4 L'entreprise garantit en cas d'accident, le versement du salaire pour autant qu'un certificat médical justifie l'absence. La collaboratrice ou le collaborateur est indemnisé de la manière suivante :
- du 3^{ème} au 30^{ème} jour, versement du salaire brut à 90%;
dès le 31^{ème} jour, versement du salaire brut à 100%.
- Les deux premiers jours d'absence pour cause d'accident sont payés à 100%.
- 40.5 Le personnel ne peut en aucun cas se procurer un bénéfice par le truchement des assurances.
- 40.6 Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut diminuer le salaire dans une même mesure. Ceci est notamment appliqué lorsqu'une faute grave commise par une collaboratrice ou un collaborateur a été constatée par la caisse-accidents.

- 40.7 Le revenu moyen d'auxiliaire des six derniers mois ou de la durée réelle d'activité, précédant l'arrêt accident, fait référence pour le calcul des indemnités dues par l'assurance et donc pour la détermination du salaire à verser.
- 40.8 Tout accident (professionnel et non-professionnel) doit être annoncé, au moyen du formulaire interne d'accident, auprès du Dpt Ressources Humaines, via le supérieur hiérarchique, quelle que soit la gravité de l'accident.
- 40.9 La perte de gain découlant d'un accident non-professionnel subi par une collaboratrice ou un collaborateur effectuant moins de 8 heures par semaine est prise en charge par l'employeur à 100% pendant 3 semaines la première année, puis selon l'échelle bernoise (cf. Annexe. 1 - Extraits de dispositions légales - Echelle bernoise).
- 40.10 Les règlements d'assurance peuvent être consultés en tout temps auprès du Dpt Ressources Humaines. Ils sont fournis sur simple demande. Leurs dispositions demeurent en tous cas réservées.

41 *Grossesse / maternité / allaitement*

- 41.1 La Loi Fédérale sur les allocations pour perte de gains prévoit un congé maternité de 14 semaines (soit 98 jours) indemnisé à hauteur de 80% du salaire brut AVS.
- 41.2 L'entreprise accorde aux collaboratrices ayant plus d'une année de service, lors d'un accouchement, un congé maternité de 16 semaines suivant la naissance avec un salaire brut indemnisé de 100%.
- 41.3 L'octroi du congé maternité est subordonné au respect des conditions édictées par la Loi Fédérale sur les allocations pour perte de gains qui peut être consultée en tout temps auprès du Dpt Ressources Humaines
- 41.4 Les empêchements de travailler dus à une grossesse et attestés par un médecin sont assimilés, du point de vue du versement du salaire, au régime des absences pour cause de maladie, selon contrat et règlement d'assurance qui peuvent être consultés en tout temps et sous réserve de leurs dispositions particulières.
- 41.5 Après l'accouchement, les accouchées ont l'interdiction de travailler pendant 8 semaines.
- 41.6 Les dispositions particulières relatives à l'activité de la femme enceinte et lors de l'allaitement figurent en annexe 4.

42 Droit à la restitution / déduction

42.1 Droit de l'entreprise

Si le collaborateur reçoit, d'une assurance à laquelle l'entreprise a cotisé, des indemnités journalières, une rente ou un capital alors qu'il touchait aussi son salaire, l'entreprise peut faire valoir un droit à la restitution du salaire versé ou un droit de compensation.

42.2 Obligation d'annoncer incombant aux collaborateurs

L'entreprise doit être informée de l'existence de telles prestations d'assurance. Cette obligation persiste également après la dissolution des rapports de travail.

43 Service militaire et protection civile

43.1 Le salaire est payé dans la mesure ci-après pendant le service militaire, le service de protection civile et le service civil :

- a. Cours de répétition, service de protection civile et service civil : 100% du salaire brut,
- b. Ecoles de recrues ou services d'avancement : 80% du salaire brut.

43.2 Conditions particulières :

- a) Le versement du salaire dans les cas indiqués sous chiffre 43.1. n'intervient qu'à la condition sine qua non qu'après le service, le collaborateur poursuive les rapports de travail :

- pendant au moins 6 mois après l'école de recrue ou un service d'avancement;
- pendant au moins 12 mois après les cours de répétition, service de protection civile et service civil.

En cas de départ prématuré du collaborateur de son propre chef, l'entreprise exige le remboursement proportionnel de la part du salaire versé au-delà des normes prévues par la Loi Fédérale sur les allocations perte de gain. Sont réservés les articles 324a et 324b du CO;

- b) Le salaire est dû selon article 43.1 pour un temps limité :

- i. Cours de répétition, service de protection civile et service civil : le droit au salaire est limité à 4 semaines par année sauf si sur demande de l'employeur un cours de répétition est renvoyé et que de ce fait le travailleur occupé chez le même employeur doit accomplir deux cours de répétition l'année suivante.

- ii. Ecoles de recrues ou services d'avancement : le salaire est indemnisé jusqu'à concurrence de 80% du salaire brut selon le principe de l'échelle Bernoise.
 - c) Il est précisé que pour les services d'avancement, l'accord préalable de l'employeur demeure en tous cas réservé.
- 43.3 Les collaborateurs sont tenus d'informer immédiatement leur supérieur de toute convocation pour une période de service militaire ou autre. Les questionnaires attestant les jours soldés doivent être remis immédiatement au service des salaires afin que le salaire puisse être versé.
- 43.4 Les indemnités des caisses de compensation reviennent à l'employeur si, pour la durée du service, le salaire versé par l'employeur a été égal ou supérieur au montant des indemnités versées.

44 Autres cas

- 44.1 Les dispositions de l'article 324a du CO sont applicables.

Assurances sociales

45 Assurance vieillesse et survivants (AVS) / Assurance invalidité fédérale (AI) / Allocations aux militaires pour perte de gain (APG)

- 45.1 Tout le personnel est soumis obligatoirement à la contribution AVS - AI - APG dès le premier janvier de l'année de ses 18 ans, jusqu'à l'âge terme défini par la loi.

46 Assurance-chômage

- 46.1 Le versement des cotisations est obligatoire pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, ceci en conformité avec la Loi.

47 Fondation de prévoyance

- 47.1 Tout le personnel est obligatoirement affilié à la Fondation de Prévoyance de l'employeur (sont réservées les restrictions légales de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle), selon règlement.
- 47.2 Le règlement de la Fondation de Prévoyance est remis aux collaborateurs. En cas de modification du règlement ou de changement de caisse, le personnel est informé.

48 Décès

- 48.1 Les survivant-e-s des collaboratrices et collaborateurs décédé-e-s ont droit à des versements de salaire selon l'article 338 al. 2 CO (cf. Annexe. 1 - Extraits de dispositions légales).

Dispositions finales

49 For juridique

- 49.1 Les litiges éventuels relevant du contrat de travail sont portés, à choix tant pour l'employeur que pour le personnel, devant le for du domicile du défendeur ou du lieu d'exploitation (art. 343 du CO).

50 Entrée en vigueur

- 50.1 La présente convention collective de travail remplace et annule le règlement de travail émis en novembre 1997 et valable dès le 1^{er} février 1998 ainsi que la convention collective signée entre Groupe MAGRO SA et l'Unia, applicable du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005, et la convention collective signée entre le Groupe Laiteries Réunies et l'ASPB.
- 50.2 Elle est distribuée à chaque collaboratrice et collaborateur occupé - e - au 1^{er} janvier 2006 ainsi qu'à toute nouvelle collaboratrice et tout nouveau collaborateur.
- 50.3 Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006.
- 50.4 Chacune des parties contractantes peut résilier la présente convention pour la fin d'une année civile moyennant respect d'un délai de résiliation de 6 mois, mais pour la première fois au 31 décembre 2007.
- 50.4 La convention collective de travail est renouvelée tacitement d'année en année tant qu'aucune des parties ne la résilie.

Les partenaires signataires :

GROUPE MAGRO SA :

- Monsieur Paul Louis CHAILLEUX, Président du Conseil d'administration,

UNIA :

Catherine LAUBSCHER PARATTE
Direction secteur tertiaire

Francine ZUFFEREY MOLINA
Secrétaire syndicale

Fabienne BLANC KÜHN
Comité directeur UNIA

Vasco PEDRINA
Co-président UNIA

SEC SUISSE :

Prof. Dr. Edi CLASS
Secrétaire général

Luc PYTHON
Secrétaire central

ASPB :

Werner SIGNER
Président

Arthur ROSSETTI
Secrétaire général

Sion, Berne, Neuchâtel et Zurich, le 29 novembre 2005.

Annexes

Annexe 1 - Dispositions particulières liées aux chauffeurs

Il est fait référence pour les salaires des chauffeurs aux documents édités par l'Association des Transporteurs Professionnels du Valais Romand (ces documents peuvent être consultés en tout temps auprès du Dpt Ressources Humaines):

- l'entreprise s'engage à appliquer les salaires minimums édités annuellement par cet organisme,
- l'adaptation salariale résultant du passage de l'horaire hebdomadaire des chauffeurs de 39heures 30 minutes hors pauses à 46 heures hors pauses s'effectuera proportionnellement au salaire contractuel du chauffeur et au minimum pour le montant du salaire minimum édité par l'ASTAG.
- les chauffeurs disposent en outre d'indemnités forfaitaires mensuelles au titre de :
 - i. l'utilisation du téléphone portable,
 - ii. frais de petit déjeuner,
 - iii. frais de déplacement.

Annexe 2 - Exemples de cas de licenciement immédiat prévues dans le cadre de l'article 6.11 de la CCT.

La résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs (Extraits de dispositions légales - CO art. 337) est réservée.

L'employeur considère les quelques exemples indiqués comme des fautes pouvant entraîner un licenciement immédiat :

- avoir manifesté des arrivées tardives sans motifs valables ou des absences injustifiées ayant entraîné deux avertissements écrits,
- avoir commis des abus de confiance au détriment de la société ou de tiers;
- refuser de faire un travail entrant dans son cahier des charges sur ordre de son supérieur hiérarchique après un premier cas ayant entraîné un avertissement;
- avoir commis des outrages aux bonnes mœurs, d'avoir tenu des propos injurieux ou d'avoir commis des voies de fait à l'égard d'autres personnes, personnel et clientèle;
- après deux mises en demeure écrites, d'être en état d'ivresse pendant son travail ou de consommer des drogues ou des stupéfiants;
- avoir accepté, dans le cadre de ses activités professionnelles, des commissions ou des cadeaux (en dehors de ceux visés à l'article 17.2) de personnes ou entreprises en relations d'affaires avec l'employeur sans en référer à la Direction Générale,
- continuer à présenter à la vente des produits frais périmés alors que ce motif a entraîné précédemment un ou deux avertissements écrits,
- avoir procéder au réemballage ou réétiquetage de produits dont la date de consommation est échue avec ou sans avertissement écrit préalable.

Annexe 3 – Avenant régissant les conditions salariales applicables au 1^{er} janvier 2006

Les partenaires contractuels ont convenu ce qui suit en application de l'article 32.3 :
L'adaptation des salaires au renchérissement, hors personnes ayant le statut cadre, applicable au 1^{er} janvier 2006 calculé selon l'indice des prix de la consommation d'octobre 2005 est de 1.34% (indice des prix à la consommation octobre 2005 : 105.7),

Dans le cadre des négociations intervenues entre les partenaires contractuels au titre de la politique salariale 2006, il a été convenu d'octroyer une augmentation salariale applicable au 1^{er} janvier 2006 aux salaires contractuels des collaborateurs et collaboratrices hors cadres à **2%** (clause de renchérissement incluse).

GROUPE MAGRO SA :

- Monsieur Paul Louis CHAILLEUX, Président du Conseil d'administration,

UNIA :

Catherine LAUBSCHER PARATTE
Direction secteur tertiaire

Francine ZUFFEREY MOLINA
Secrétaire syndicale

Fabienne BLANC KÜHN
Comité directeur UNIA

Vasco PEDRINA
Co-président UNIA

SEC SUISSE :

Prof. Dr. Edi CLASS
Secrétaire général

Luc PYTHON
Secrétaire central

ASPB :

Werner SIGNER
Président

Arthur ROSSETTI
Secrétaire général

Sion, Berne, Neuchâtel et Zurich, le 29 novembre 2005.

Annexe 4 - Echelle bernoise

(Clarification du Code des Obligations par la jurisprudence des tribunaux)

Cette échelle est indiquée en référence aux cas pouvant survenir dans le cadre de l'application de l'article 43 de la CCT.

<i>Années de service</i>	<i>Durée du versement du salaire</i>
Pendant la 1 ^{ère} année de service	3 semaines
Pendant la 2 ^{ème} année de service	1 mois
Pendant la 3 ^{ème} et la 4 ^{ème} année de service	2 mois
Dès la 5 ^{ème} et jusqu'à la fin de la 9 ^{ème} année de service	3 mois
Dès la 10 ^{ème} et jusqu'à la fin de la 14 ^{ème} année de service	4 mois
Dès la 15 ^{ème} et jusqu'à la fin de la 19 ^{ème} année de service	5 mois
Dès la 20 ^{ème} et jusqu'à la fin de la 24 ^{ème} année de service	6 mois
Dès la 25 ^{ème} et jusqu'à la fin de la 29 ^{ème} année de service	7 mois
Dès la 30 ^{ème} et jusqu'à la fin de la 34 ^{ème} année de service	8 mois
Dès la 35 ^{ème} et jusqu'à la fin de la 39 ^{ème} année de service	9 mois
Dès la 40 ^{ème} année de service	10 mois

Annexe 5 - Dispositions relatives à la maternité et à l'allaitement

Occupation durant la maternité et la période d'allaitement

Art. 35a LTr :

- ¹ Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.
- ² Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.
- ³ Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.
- ⁴ Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Durée du travail en cas de grossesse et de maternité; temps consacré à l'allaitement

Art. 60 OLT1 :

- ¹ Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.
- ² Au cours de la première année de la vie de l'enfant :
 - a. l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse allaite son enfant dans l'entreprise;
 - b. la moitié du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse quitte son lieu de travail pour allaiter;
 - c. aucun rattrapage, ni antérieur, ni ultérieur, n'est dû pour la seconde moitié du temps consacré à l'allaitement, qui n'est pas non plus imputée sur d'autres périodes de repos ou de repos compensatoire légales.

Allègement de la tâche

Art. 61 OLT1 :

- ¹ Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses prévues à l'art. 15 de la loi, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail.
- ² Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

LTr : Loi fédérale sur le Travail

OLT1 : Ordonnance n° 1 relative à la Loi sur le Travail

Annexe 6 - Dispositions relatives aux employés-es des cafés, bars et snacks

Dans l'Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, du 19 novembre 1998, il est prévu :

Art. 2, al.2, 2^e paragraphe :

Sont exclus [de la convention collective de l'hôtellerie-restauration] les (...) établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont, en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières.