CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2025

du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse



A. Définitions, parties, but et application de la CCT ... 3

Art. 1 Définitions ... 3
Art. 2 Parties contractantes ... 4
Art. 3 Objectif et buts de la convention ... 4
Art. 4 Champ d'application territorial ... 4
Art. 5 Champ d'application quant aux entreprises ... 4
Art. 6 Champ d'application quant aux personnes ... 4
Art. 6a Travailleurs qualifiés ... 4
Art. 6b Travailleurs non qualifiés ... 5
Art. 6c Exceptions ... 5
Art. 7 Abrogé ... 5
Art. 8 Dérogations aux réglementations de la CCT ... 5

B. Début et fin des rapports de travail ... 6

Art. 9 Contrat d'engagement et temps d'essai ... 6
Art. 10 Congé ... 6

C. Salaire ... 7

Art. 11 Salaires minimaux / barèmes des salaires ... 7
Art. 12 Négociations salariales ... 7
Art. 13 13e salaire ... 8
Art. 14 Paiement du salaire ... 8

D. Durée de travail et temps de repos ... 8

Art. 15 Durée de travail ... 8
Art. 15a Jour de repos ... 9
Art. 15b Exception pour les chauffeurs ... 9
Art. 15c Semaine de quatre jours ... 9
Art. 16 Plan de travail et contrôle du temps de travail ... 10
Art. 16bis Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail ... 10
Art. 17 Heures de travail entre 22 et 3 heures ... 11
Art. 18 Heures supplémentaires ... 12
Art. 19 Travail supplémentaire ... 12
Art. 20 Jours fériés légaux ... 13
Art. 21 Travail du dimanche et des jours fériés ... 13
Art. 22 Durée des vacances ... 13
Art. 23 Date et réduction des vacances ... 14
Art. 24 Jours de congé payés ... 14
Art. 25 Formations professionnelles et continues spécifiques à la branche ... 15

E. Droits et obligations généraux des employeurs et des travailleurs ... 15

Art. 26 Obligations générales des employeurs ... 15
Art. 27 Certificat de travail / attestation de travail ... 16
Art. 28 Obligations générales des travailleurs ... 16
Art. 29 Responsabilité des travailleurs ... 16
Art. 30 Abgrogé ... 16
Art. 31 Repas et logement ... 16

F. Compensation du salaire et assurances sociales 17

Art. 32 Salaire en cas d'empêchement non fautif du travailleur 17
Art. 33 Assurance indemnité journalière en cas de maladie 17
Art. 34 Allocation de maternité 18
Art. 35 Service militaire 18
Art. 36 Accident 19
Art. 37 Primes / assurances insuffisantes 19

G. Prévoyance professionnelle en faveur du personnel 20

Art. 38 Caisses de pensions PANVICA 20

H. Dispositions formelles 20

Art. 39 Paix du travail 20
Art. 39a Infractions à la CCT 20
Art. 40 Commission permanente 20

I. Dispositions financières 21

Art. 41a Frais 21
Art. 41b Contributions aux frais d'exécution 21
Art. 41b^{bis} Déclaration 22
Art. 41c Peine conventionnelle 22
Art. 41d Affectation 23
Art. 41e Protection des données 23
Art. 42 Déclaration de force obligatoire 23
Art. 43 Durée de la CCT / négociations contractuelles 24
Art. 45 Traductions 24

J. Dispositions finales 24

Art. 46 Garantie des droits acquis 24
Art. 47 Délimitation de la CCT valable dès le 1er janvier 2019 24

A. Définitions, parties, but et application de la CCT

Art. 1 Définitions

Dans la présente CCT, les définitions suivantes sont admises:

1 **Parties contractantes**

Les parties contractantes sont les parties contractantes de la CCT conformément à l'art. 2 CCT.

2 **Employeurs / travailleurs**[1]

Les employeurs et les travailleurs sont les parties contractantes du contrat individuel de travail.

3 **Année civile**

Est réputée année civile la période respective de 12 mois du 1er janvier au 31 décembre.

4 **Année de service**

L'année de service correspond à une période de 12 mois à partir de la date du début des rapports de travail dans une entreprise donnée, respectivement chez un employeur donné. Les années d'apprentissage ne valent pas comme années de service.

Si l'interruption entre deux périodes de travail n'excède pas 6 mois, ces périodes de travail dans la même entreprise ou chez le même employeur sont additionnées pour calculer les années de service des travailleurs concernés. L'addition est exclue si l'entreprise est reprise par un autre employeur pendant l'interruption, ou si le travailleur travaille pour un autre employeur pendant l'interruption.

La même disposition s'applique pour les congés non payés ou pour les stages à l'étranger. En cas de reprise d'une entreprise, l'art. 333 CO est applicable.

5 **Supplément de salaire**

Est considéré comme supplément de salaire soit le supplément prévu en francs, soit le supplément à calculer au moyen d'un pourcentage du salaire brut, qui doit être versé en plus du salaire mensuel ou horaire brut correspondant (pour une semaine de 42 heures: salaire mensuel divisé par 182), et doit être mentionné séparément dans le décompte de salaire.

Les suppléments pour travail de nuit, les suppléments pour travail du dimanche, les indemnités pour jours fériés, les suppléments pour heures supplémentaires, les suppléments pour vacances, et les allocations pour enfants et formation professionnelle sont des exemples de supplément de salaire.

6 **Travailleurs à temps partiel**

Les travailleurs à temps partiel sont les travailleurs qui ont conclu un contrat de durée indéterminée, et qui sont occupés à moins de 100 %, indépendamment du fait qu'ils touchent un salaire mensuel ou horaire.

[1] A des fins de lisibilité, seule la forme masculine est utilisée dans le présent document, mais elle désigne également les personnes d'autres sexes. Les formulations à la forme féminine font exclusivement référence à des personnes de sexe féminin.

Art. 2 Parties contractantes

Les parties contractantes sont:

du côté des employeurs:

a) l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS)

et du côté des travailleurs:

b) Hotel & Gastro Union

c) le syndicat Syna

d) le syndicat Unia.

Art. 3 Objectif et buts de la convention

1 La présente convention collective de travail a pour but, dans l'intérêt de tout le secteur, des employeurs et des travailleurs, d'augmenter l'attractivité du secteur sur le marché du travail, de promouvoir la relève professionnelle, de réduire la fluctuation des travailleurs, d'accroître la productivité et le professionnalisme, et de préserver ainsi les entreprises et leurs emplois.

2 Les principes et les droits fondamentaux protégés par la Constitution s'appliquent sans restriction.

Art. 4 Champ d'application territorial

1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.

2 (abrogé)

Art. 5 Champ d'application quant aux entreprises

1 La présente convention s'applique à tous les employeurs et entreprises du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, y compris toutes les parties d'entreprises de ces derniers.

2 Les cafés/entreprises de restauration constituant une unité d'exploitation avec lesdites entreprises font notamment également partie du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie, pour autant qu'ils soient reliés à des magasins de vente du commerce de détail, et qu'ils aient les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent.

Art. 6 Champ d'application quant aux personnes

La présente convention s'applique sous réserve des articles 4, 5 et 6c CCT, à tous les travailleurs qualifiés au sens de l'art. 6a CCT, et non qualifiés au sens de l'art. 6b CCT. Les travailleurs à temps partiel et les auxiliaires sont soumis à la CCT dans le cadre de leur engagement.

Art. 6a Travailleurs qualifiés

1 Sont considérés comme travailleurs qualifiés les titulaires de diplômes fédéraux (CFC, AFP, EP, EPS), pour autant qu'ils exercent majoritairement le métier appris (adéquation entre le diplôme professionnel et la fonction exercée majoritairement au sein de l'entreprise).

Diplômes étrangers

2 (abrogé)

3 La commission permanente peut mettre les certificats professionnels étrangers sur le même plan que les certificats fédéraux de capacité en ce qui concerne les droits et devoirs découlant de la présente CCT.

4 Au début des rapports de travail, l'employeur doit sonder le travailleur sur ses diplômes/attestations d'équivalence. Le résultat du sondage doit être consigné par écrit. Les prétentions des travailleurs qualifiés prennent effet à compter de la réception et de la connaissance par les employeurs d'un diplôme professionnel au sens de l'al. 1 ou d'une attestation de son équivalence au sens de l'al. 3. Jusque-là, les travailleurs ne peuvent prétendre qu'à des salaires minimaux de travailleurs non qualifiés.

Art. 6b Travailleurs non qualifiés

Sont considérés comme travailleurs non qualifiés les personnes

a) qui ne bénéficient pas d'un diplôme professionnel fédéral (AFP ou CFC),

b) dont la formation professionnelle étrangère n'est pas équivalente selon l'art. 6a, al. 3 CCT, ou

c) qui, en cas de diplôme professionnel fédéral (ou équivalent conformément à l'art. 6a, al. 3 CCT), n'exercent pas majoritairement le métier appris.

Art. 6c Exceptions

Sont exclus du champ d'application quant aux personnes:

a) les propriétaires d'entreprise et les cadres supérieurs (au sens de l'art. 3 LTr), tels que les chefs d'entreprises, directeurs, etc. ainsi que, dans le cas de personnes morales, les personnes détenant plus de 50 % de la participation;

b) les membres de la famille (c.-à-d. conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs) des personnes exclues conformément à la let. a);

c) les mineurs, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'apprentis au sens de la LFPr; la convention pour apprentis, qui fait partie intégrante de la présente CCT, s'applique de manière exhaustive aux apprentis;

d) les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle; les stagiaires peuvent être exclus contractuellement de la CCT, pour autant que le contrat de travail soit conclu dans le but de réaliser une formation reconnue (EP ou EPS);

e) les musiciens, les artistes, les disc-jockeys.

Art. 7 Abrogé

Art. 8 Dérogations aux réglementations de la CCT

1 Les employeurs et les travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'application de la CCT (art. 4 à 6c CCT) ont droit à l'application obligatoire des dispositions de la CCT.

2 Des conditions de travail autres que celles mentionnées dans cette CCT peuvent être convenues entre employeurs et travailleurs dans le contrat de travail individuel, pour autant qu'elles soient en faveur du travailleur. Sinon, elles sont nulles.

3 Les travailleurs exclus du champ d'application quant aux personnes (art. 6c CCT) peuvent être assujettis volontairement à la CCT, tout ou partie.

B. Début et fin des rapports de travail

Art. 9 Contrat d'engagement et temps d'essai

1 Les rapports de travail sont à convenir par écrit.

2 Le temps d'essai est fixé à trois mois pour les contrats de travail à durée indéterminée. Pour les contrats à durée déterminée, le temps d'essai est également de trois mois, à condition que la durée du contrat soit fixée à un an au moins. Le temps d'essai est d'un mois si le contrat à durée déterminée est conclu pour moins d'un an. L'art. 335b, al. 3 CO reste valable.

La durée du temps d'essai peut être modifiée par accord écrit dans le cadre de la loi.

3 Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment de part et d'autre jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de congé de sept jours.

Art. 10 Congé

1 La résiliation des rapports de travail doit se faire par écrit. Cette condition de validité est impérative pour les résiliations ordinaires et immédiates. La résiliation doit être en possession du destinataire au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.

2 A l'expiration du temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties contractantes pour la fin ou pour le 15 d'un mois, moyennant le respect des délais de congé suivants:

a) 1 mois de délai de congé pendant la 1ère année de service;
b) 2 mois de délai de congé de la 2e à la 9e année de service;
c) 3 mois de délai de congé à partir de la 10e année de service.

Ces délais de résiliation peuvent être réduits moyennant convention écrite; ils ne peuvent cependant être réduits à moins d'un mois (l'art. 335c CO reste applicable).

3 Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé à l'expiration de la période convenue, et peut être résilié de manière anticipée pendant la durée du contrat moyennant le respect des délais et échéances prévus à l'art. 10, al. 2 CCT.

4 Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée (art. 334, al. 2 CO).

C. Salaire

Art. 11 Salaires minimaux / barèmes des salaires

1 Les salaires minimaux mensuels sont fixés dans des barèmes séparés, qui font partie intégrante de la présente CCT, selon le diplôme professionnel et la fonction au sens de l'art. 6 CCT. Le barème des salaires applicable se définit en fonction de l'activité exercée majoritairement. Un seul barème des salaires s'applique par travailleur.

2 Les salaires minimaux selon les barèmes sont valables pour un temps plein (c.-à-d. un 100 % et une semaine de 42 heures). Ils ne peuvent pas être inférieurs, sous réserve de l'alinéa 3. Avec cette restriction, le salaire peut être convenu librement entre l'employeur et le travailleur (salaire convenu contractuellement).

Le salaire brut total soumis à l'AVS doit être pris en compte dans le salaire minimal, tant au sens de la CCT qu'à celui d'une loi. Ne sont pas pris en compte dans le salaire minimal au sens de la CCT et sont donc dus en plus les suppléments ou allocations obligatoires selon la loi ou la CCT, à hauteur du montant prescrit par la loi ou la convention collective de travail.

3 Le salaire minimal n'est pas obligatoire pour

- les mineurs;
- les apprentis (voir toutefois la convention pour apprentis);
- les stagiaires pendant 12 mois au maximum juste avant une formation initiale convenue par contrat chez le même employeur;
- les élèves fréquentant le degré secondaire II dans des établissements d'enseignement suisses (écoles de maturité, écoles de culture générale ou écoles professionnelles) ainsi que les personnes immatriculées suivant une formation à plein temps (dans des hautes écoles spécialisées ou des universités p. ex.);
- les collaborateurs faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat;
- les collaborateurs à capacité réduite (les apprentis ayant achevé leur formation avec compensation des désavantages p. ex.), pour autant qu'une demande écrite commune de l'employeur et du travailleur soit approuvée par la commission permanente.

4 Le calcul de l'indemnité de vacances, de l'indemnité de l'employeur en cas de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi, etc. doit se baser sur le salaire moyen des 12 derniers mois.

Art. 12 Négociations salariales

Les salaires minimaux sont fixés pour la durée de la CCT 2025. A partir de 2026, les salaires minimaux seront adaptés chaque année en fonction de l'indice national moyen des prix à la consommation ou du renchérissement annuel de l'année précédente selon les prévisions de septembre du SECO, une différence préalable entre le renchérissement prévu et le renchérissement effectif étant en principe compensée l'année suivante (demeurent réservés les salaires minimaux du personnel de restauration). Le calcul détaillé a été fixé par les parties contractantes dans un accord de protocole séparé.

Art. 13 13e salaire

1 Au terme du temps d'essai, le travailleur a droit chaque année à un 13e salaire s'élevant à 100 % de la moyenne des 12 derniers mois du salaire convenu contractuellement, sans allocations. Pour les employés percevant un salaire horaire, il faut tenir compte des suppléments pour vacances et des indemnités pour jours fériés dans le calcul du 13e salaire.

Il n'existe aucun droit au 13e salaire pendant le temps d'essai. Il existe un droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes.

1bis Les employés travaillant majoritairement dans la restauration (personnel de restauration) ont par contre droit au 13e salaire dès le début du contrat de travail. Le droit à une part proportionnelle pour des années de travail incomplètes disparaît néanmoins si le contrat de travail avec le personnel de restauration est résilié dans le cadre du temps d'essai.

2 (abrogé)

3 Si, au cours de l'année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus d'un mois pour cause de maladie, de grossesse, de maternité, d'accident professionnel ou non professionnel, ou de service militaire ou civil (à l'exception des cours de répétition ou des cours complémentaires ordinaires), il n'a droit au 13e salaire que pour le premier mois d'absence au travail. Demeure réservée une éventuelle prestation d'assurance incluant le 13e salaire.

Art. 14 Paiement du salaire

1 Le salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, sauf accord ou usage contraire.

2 Le travailleur reçoit chaque mois un décompte écrit ou électronique sur lequel figurent le salaire convenu contractuellement, les suppléments obligatoires, les indemnités (compensation du salaire) et les déductions.

3 En cas de paiement en espèces, le travailleur doit donner quittance pour le salaire reçu.

D. Durée de travail et temps de repos

Art. 15 Durée de travail

1 La durée moyenne normale de la semaine de travail est généralement de 42 heures pour un temps de travail complet (c.-à-d. 100%) pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles et non industrielles. Sur ordre de l'employeur, le temps de travail à fournir peut, dans la mesure du raisonnable, être inférieur ou supérieur à la durée normale convenue. Dans ce cas, la compensation par rapport à la durée moyenne normale du travail doit être effectuée dans un délai de 12 mois, dans les limites de la loi et de la présente CCT.

2 (abrogé)

3 La durée moyenne normale de la semaine de travail peut être augmentée jusqu'à la durée maximale de la semaine de travail selon l'art. 9, al. 1 LTr ou réduite en dessous de 42 heures par contrat individuel de travail écrit. Le salaire minimal est augmenté ou réduit de 2,38 % pour chaque heure de travail s'écartant

de la durée normale du travail à temps plein au sens de l'art. 15, al. 1 CCT. Cette augmentation ou réduction du salaire minimal est due au prorata pour les modifications inférieures à une heure complète.

4 Il est possible de convenir d'un horaire flexible en cas d'activité majoritairement exercée dans l'administration et pour les responsables de filiales ou de production. L'accord doit être conclu par écrit.

Art. 15a Jours de repos

1 En moyenne annuelle, c'est la semaine de cinq jours qui est valable. Le travailleur a droit à une moyenne de 2 jours de repos par semaine.

2 Au moins un jour de repos entier doit être accordé par semaine. Le deuxième jour de repos peut être accordé par demi-journées de repos dans la semaine concernée, dans les semaines précédentes ou suivantes, conformément aux dispositions légales. La demi-journée de repos est régie par la loi (art. 20 OLT 1 ou art. 23 OLT 2).

3 Le samedi et le dimanche doivent être accordés au moins douze fois par année civile comme deux jours de repos consécutifs. Si l'employeur a deux autres jours de fermeture fixes et consécutifs, ceux-ci sont considérés comme des jours de repos au sens précité à la place du samedi et du dimanche. Le droit légal à au moins 12 dimanches de congé selon l'art. 12 al. 2 ou 3 OLT 2 n'est pas affecté. En cas de relations contractuelles inférieures à un an, le nombre minimum de douze est réduit au prorata.

4 En dérogation à l'alinéa 3, les parties peuvent convenir d'une autre répartition et d'une autre position des jours de repos dans le cadre du contrat, et en tenant compte de la loi.

5 Les jours de repos non pris doivent être compensés. Si des heures supplémentaires résultent du travail lors des jours de repos, leur compensation ou leur indemnisation entraîne également la compensation des jours de repos. Si la compensation n'est pas possible, les jours de repos non pris doivent être payés à la fin des rapports de travail, chaque jour de repos non pris devant être indemnisé par 1/22e du salaire mensuel brut plus le 13e salaire (mais sans autres suppléments, sous réserve de l'art. 33 OLT 1).

Art. 15b Exception pour les chauffeurs

1 L'art. 15a n'est pas applicable aux travailleurs qui, dans l'accomplissement de leur travail, conduisent principalement des véhicules nécessitant un permis de conduire de la catégorie C1. La répartition et la position de leur temps de travail et de repos sont régies par la loi.

2 En cas de répartition contractuelle du temps de travail sur 6 jours avec 1,5 jour de repos en moyenne par semaine, un supplément de salaire est dû en plus du salaire minimal. Le supplément n'est dû que pour un taux d'occupation supérieur à 70 %. Il s'élève à CHF 700 par mois (brut) pour un travail à temps plein; si le taux d'occupation est inférieur, le supplément est réduit proportionnellement. Le supplément forfaitaire fait partie intégrante du salaire brut sur lequel le salaire afférent aux vacances, le 13e salaire et la poursuite du versement du salaire sont respectivement dus conformément à la présente CCT. Les dispositions de l'ordonnance sur les chauffeurs (OTR 1) demeurent réservées lorsqu'elles sont applicables.

Art. 15c Semaine de quatre jours

En dérogation aux art. 15a et 15b CCT, le travail peut, avec l'accord du travailleur, être réparti contractuellement sur quatre jours de la semaine en moyenne annuelle. Si, dans le même temps, la durée normale de travail de l'entreprise selon le système d'enregistrement du temps de travail de cette dernière est réduite à 36 heures par semaine pour un temps plein, le repos compensatoire selon la LTr est considéré comme exclu (art. 32 OLT 1).

Art. 16 Plan de travail et contrôle du temps de travail

1 L'employeur doit, avec le concours des travailleurs, établir par écrit des plans de travail pour deux semaines et les remettre ou les rendre accessibles deux semaines à l'avance. Des modifications à court terme en raison d'événements inattendus sont possibles après consultation des travailleurs concernés.

2 L'employeur doit tenir un registre de contrôle du temps de travail dans l'entreprise.

Si le temps de travail est enregistré par l'employeur, il doit être confirmé chaque mois par le travailleur. Si l'employeur l'ordonne, le travailleur doit inscrire quotidiennement son temps de travail dans le registre de contrôle du temps de travail de l'employeur. Si le temps de travail est enregistré par le travailleur, il doit être confirmé chaque mois par l'employeur.

La confirmation doit être effectuée dans les 14 jours par une signature (manuscrite ou simplement électronique) ou via une autre solution (physique ou numérique).

La confirmation est réputée donnée si la partie appelée à confirmer l'enregistrement du temps de travail ne le conteste pas de manière motivée dans les 14 jours. La preuve que l'enregistrement du temps de travail a été préalablement soumis pour confirmation demeure réservée.

3 La loi sur le travail régit le contenu et la durée de conservation du registre de contrôle du temps de travail (art. 46 LTr et art. 73-73b OLT 1). Le travailleur a droit à une copie du contrôle du temps de travail.

Art. 16bis Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail

1 Par extension limitée au présent article du champ d'application quant aux personnes prévu à l'art. 6 CCT à tous les travailleurs, les employeurs peuvent (en dérogation à l'art. 16, al. 1 et 2 CCT) convenir individuellement par écrit avec les travailleurs de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail, dans la mesure où les travailleurs concernés:

a) disposent d'une grande autonomie dans leur travail et peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail;

b) touchent un salaire annuel brut dépassant un montant défini à l'art. 73a, al. 1, let. b OLT 1 (devant actuellement dépasser CHF 120'000.00, ou la part correspondante en cas de travail à temps partiel).

2 Dans l'intérêt de la protection de la santé, les obligations d'information suivantes incombent aux employeurs en cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail:

a) sensibilisation des travailleurs concernés à la question de la durée du travail et du repos, une information écrite étant remise à cet effet (sous forme de notice p. ex.);

b) information annuelle des travailleurs concernés sur les risques sanitaires sur le lieu de travail;

c) le volume et la charge de travail, le temps de travail, les risques sanitaires, etc. sont discutés avec les collaborateurs dans le cadre de l'entretien annuel personnel;

d) les travailleurs concernés ont la possibilité d'obtenir des conseils personnalisés d'un médecin du travail, d'un médecin-conseil ou d'autres spécialistes de la sécurité au travail.

3 Les employeurs désignent un service interne chargé des questions relatives à la protection de la santé et à la durée du travail. Cette tâche peut être assumée par les responsables du personnel.

4 En cas de renonciation à l'enregistrement de la durée du travail valablement convenue, l'obligation de documentation au sens de l'art. 73, al. 1, let. c-e et let. h OLT 1 disparaît. Les employeurs doivent tenir à la disposition des organes d'exécution et de surveillance la présente convention des partenaires sociaux, l'accord individuel au sens de l'al. 1 ci-dessus et un registre des travailleurs qui ont renoncé à l'enregistrement de la durée de leur travail en indiquant leur salaire annuel brut, leur fonction et leur cahier des charges général.

5 Si l'entretien annuel avec les collaborateurs révèle une augmentation supérieure à la moyenne du volume et de la charge de travail suite à la signature de l'accord de renonciation, les travailleurs peuvent le révoquer avec effet pour l'avenir sans qu'il n'en résulte pour eux un préjudice (tel que passe-droit, congé, etc.).

6 Les travailleurs concernés sont libres d'enregistrer à des fins d'autocontrôle les données prévues à l'art. 73, al. 1, let. c-e et let. h OLT 1, malgré l'existence d'un accord de renonciation.

7 Les travailleurs ou les employeurs peuvent révoquer tous les ans l'accord visé à l'al. 1.

Art. 17 Heures de travail entre 22 et 3 heures

1 Le personnel qualifié et non qualifié de la production a droit à un supplément de salaire pour le temps de travail accompli entre 22 et 3 heures. Le supplément peut être payé de manière effective ou forfaitaire comme suit:

2 Le supplément effectif s'élève à 25 % pour chaque heure de travail accomplie entre 22 et 3 heures. Le supplément effectif ne doit pas être pris en compte dans le salaire afférent aux vacances, le 13e salaire, la poursuite du versement du salaire et en cas d'exemption.

3 Le supplément forfaitaire s'élève à 0,4 % du salaire mensuel convenu contractuellement (sans 13e salaire et suppléments) par heure de travail accomplie entre 22 et 3 heures en moyenne, par semaine. Le supplément forfaitaire fait partie intégrante du salaire brut, sur lequel le salaire afférent aux vacances, le 13e salaire et la poursuite du versement du salaire sont respectivement dus conformément à la présente CCT.

4 La réglementation de l'al. 2 (supplément effectif) est applicable, à moins que les parties ne parviennent à s'entendre sur la forfaitisation au sens de l'al. 3.

5 (abrogé)

6 Les autres temps de repos supplémentaire et majorations de salaire pour travail de nuit sont régis par la loi sur le travail (art. 17b LTr).

Art. 18 Heures supplémentaires

1 Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail hebdomadaire prévue dans le contrat de travail (voir art. 15, al. 2 CCT), mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 9 LTr). Les heures en plus effectuées dans le cadre d'horaires flexibles selon l'art. 15, al. 3 CCT ne constituent pas des heures supplémentaires, sous réserve de l'al. 2 ci-après.

2 Il appartient à l'employeur ou à son remplaçant d'ordonner des heures supplémentaires. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que des heures supplémentaires s'avèrent indispensables, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçant.

3 Le travailleur doit fournir des heures supplémentaires pour autant qu'il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé de lui en toute bonne foi.

4 Les heures supplémentaires sont en principe compensées par un congé compensatoire de même durée, dans un délai de 12 mois. L'employeur détermine le moment de la compensation. Il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ces heures supplémentaires soient rémunérées conformément à l'al. 6 ci-dessous (art. 321c CO).

5 Si le solde des heures supplémentaires dépasse 100 heures à la fin février ou à la fin août (jour de référence), les heures supplémentaires dépassant 100 heures doivent être payées avec le salaire du mois suivant, conformément à l'al. 6. Les accords dérogatoires des parties au contrat de travail individuel demeurent réservés.

6 Les soldes d'heures supplémentaires existant à la fin des rapports de travail et n'ayant pas pu être compensés par un congé doivent être payés avec un supplément de 25 %. Le supplément n'est toutefois pas dû si l'art. 16, al. 1 CCT (plan de travail) et l'art. 16, al. 2 CCT (contrôle du temps de travail) sont respectés. Le supplément n'est pas dû en cas de contrat de travail sur appel improprement dit.

L'art. 18, al. 7 CCT demeure réservé dans tous les cas.

7 Pour les travailleurs dont le salaire annuel total s'élève à au moins CHF 91'000, respectivement à CHF 7'585.00 par mois (dans les deux cas, 13e salaire et tous suppléments compris) bruts, l'indemnisation des heures supplémentaires peut être convenue librement dans le cadre de la loi.

Art. 19 Travail supplémentaire

1 Le travail supplémentaire est le temps de travail effectué au-delà de la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 12 LTr).

2 Il appartient à l'employeur ou à son remplaçant d'ordonner le travail supplémentaire. S'il n'est pas possible de donner cet ordre à temps, bien que du travail supplémentaire s'avère indispensable, le travailleur est tenu d'accomplir ce travail de son propre chef et d'en informer aussitôt que possible l'employeur ou son remplaçant.

3 Le travailleur doit fournir du travail supplémentaire pour autant qu'il puisse le faire et que ce travail puisse être exigé de lui en toute bonne foi.

4 Le travail supplémentaire est en principe compensé par un congé compensatoire de même durée, dans un délai de 12 mois. Dans le cadre de l'art. 13 LTr, il est possible de convenir sur la base d'un contrat individuel de travail qu'exceptionnellement, ce travail supplémentaire soit payé conformément à l'al. 5 ci-dessous.

5 Les travailleurs ne peuvent prétendre à un supplément de salaire de 25 % que pour le travail supplémentaire qui n'a pas été compensé par un congé.

Art. 20 Jours fériés légaux

1 Le travailleur a droit à 6 jours fériés payés par année civile, soit un demi-jour par mois (fête nationale comprise).

2 En cas d'année civile incomplète, le nombre des jours fériés à accorder est déterminé par la durée des rapports de travail.

3 Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances.

4 Si les jours fériés ne sont ni accordés, ni compensés par un jour de repos supplémentaire, ils doivent être payés au plus tard à la fin des rapports de travail, chaque jour férié à raison de 1/22 du salaire mensuel brut.

5 Si le travailleur a bénéficié de trop de jours fériés à la fin des rapports de travail, l'employeur peut exiger une déduction analogue à celle prévue à l'art. 23, al. 6 CCT.

Art. 21 Travail du dimanche et des jours fériés

1 Il est interdit d'occuper le travailleur le dimanche et les jours fériés légalement reconnus, sous réserve de dispositions légales ou d'autorisation officielle (art. 18 s. LTr).

2 Dans le cadre de la loi sur le travail (art. 23-27 OLT2), l'employeur peut, sans autorisation officielle, occuper au travail du dimanche et des jours fériés le personnel de production, de vente et de restauration.

3 Le travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de six jours consécutifs. Sont réservées les dispositions concernant le travail continu (art. 21, al. 3 OLT1).

4 Pour le reste, le travail du dimanche est régi par la loi sur le travail (art. 19 s. LTr).

Art. 22 Durée des vacances

1 (abrogé)

2 Dès le 1er janvier 2016, tous les travailleurs ont droit, chaque année de service, à 5 semaines de vacances (correspond à un supplément de salaire de 10,64 % en cas de salaire horaire).

3 Si le travailleur tombe malade ou est accidenté durant les vacances, l'employeur lui accordera des vacances supplémentaires pour autant que le repos des vacances ait été compromis par l'empêchement

de travailler pour cause de maladie ou d'accident. Un certificat médical approprié est notamment la condition de l'octroi de vacances supplémentaires.

4 Si le travailleur a droit à des vacances plus courtes que celles de l'entreprise, l'employeur peut exiger une compensation selon l'art. 23, al. 6 CCT ou occuper le travailleur à des travaux en rapport avec sa profession pendant les vacances de l'entreprise.

Art. 23 Date et réduction des vacances

1 En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles doivent comprendre au moins deux semaines consécutives (art. 329c, al. 1 CO).

2 L'employeur fixe la date des vacances à temps, mais au moins quatre semaines à l'avance. Pendant la durée d'une situation particulière ou extraordinaire au sens de la LEp, deux semaines de vacances par an au maximum peuvent être ordonnées seulement trois semaines avant leur début. La prise peut également se faire au-delà de la durée de la situation particulière ou extraordinaire. Pendant ces vacances, le salaire afférent aux vacances est dû à 100 %. L'employeur tient compte des souhaits des travailleurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.

3 Si le travailleur a encore droit à des vacances alors que l'employeur lui a résilié son contrat de travail, le travailleur peut exiger qu'elles lui soient accordées pendant le délai de congé.

4 Si le travailleur a résilié le contrat de travail et a encore droit à des vacances, il peut exiger de les prendre pendant le délai de congé. En cas de difficultés pour l'entreprise (notamment au niveau du calendrier), l'employeur peut ordonner que les vacances soient remplacées par des prestations en argent. Dans ce contexte, les vacances annoncées des autres travailleurs doivent être considérées comme des difficultés pour l'entreprise.

5 Le solde des vacances exigible à la fin du contrat de travail peut être remplacé par une prestation en argent.

6 Si, au moment de la dissolution du contrat de travail, le travailleur a bénéficié de plus de jours de vacances que le nombre qui lui était dû selon cette CCT ou selon un contrat de travail individuel, l'employeur peut déduire du salaire l'indemnité de vacances payée en trop. Cette disposition vaut également pour les vacances ordonnées par l'employeur, pour autant que l'employeur et le travailleur en conviennent par écrit.

7 Pour le reste, la réduction des vacances est régie par le code des obligations (art. 329b CO).

Art. 24 Jours de congé payés

1 Le travailleur a droit à des jours de congé payés dans les cas suivants, pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail du travailleur dans l'entreprise. Le travailleur ayant droit à cinq jours de travail payés au maximum par année civile pour:

a) propre mariage/enregistrement du partenariat: 2 jours;

b) le père a droit au jour de la naissance de son propre enfant;

c) décès du conjoint ou du partenaire, d'un propre enfant: 3 jours; d'un frère ou d'une sœur: 1 jour; du père ou de la mère: 2 jours; d'un beau-parent: 1 jour; ces absences sont payées si elles tombent sur des jours de travail, même si le maximum de 5 jours payés par an est dépassé;

d) changement d'appartement du propre ménage: 1 jour;

e) recrutement militaire: 1 à 2 jours;

f) consultation d'un médecin: à prévoir, selon les possibilités, pendant les jours ou les heures de libre; si ce n'est pas possible le temps nécessaire;

g) participation, en qualité d'expert ou de membre, aux travaux d'une commission d'examen de fin d'apprentissage, d'examen professionnel ou d'examen de maîtrise, activité d'expert des apprentis, collaboration à des commissions telles que l'AVS, la caisse de pensions ou la CCT, etc.: le temps nécessaire, à condition qu'il s'agisse d'organisations d'associations étant parties contractantes de la CCT. Il est tenu compte des éventuelles indemnités journalières.

2 Le travailleur doit demander des jours de congé payés en temps utile à l'employeur. Il doit tenir compte dans la mesure du possible de l'entreprise de l'employeur. Cette condition ne s'applique pas à l'al. 1, let. c CCT.

3 Le travailleur auquel des jours de congé payés ont été accordés doit pouvoir prouver à l'employeur qu'il les a utilisés aux fins prévues.

Art. 25 Formations professionnelles et continues spécifiques à la branche

1 Si les besoins de l'entreprise le permettent, l'employeur facilite au travailleur la fréquentation de cours, d'écoles et d'exposés destinés à compléter et à étendre ses connaissances professionnelles.

2 Dans le domaine de la formation professionnelle et continue spécifique à la branche, le travailleur a droit, dès sa première année de service accomplie, à un jour de formation continue par année civile. Un jour de formation qui n'est pas mis à profit ne peut pas être répercuté sur l'année suivante.

3 L'employeur prend à sa charge les frais de cours qui découlent de filières de formation professionnelle et continue reconnues des parties contractantes (sous réserve d'accord préalable) et en contrepartie, le travailleur met à disposition le temps nécessaire.

E. Droits et obligations généraux des employeurs et des travailleurs

Art. 26 Obligations générales des employeurs

1 Les obligations générales des employeurs sont régies par le code des obligations.

2 L'employeur prend les mesures prévues par la loi pour prévenir les accidents et maladies professionnels (art. 82, al. 1 LAA). Il doit notamment se conformer à la solution par branche MSST de la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale concernant le recours aux médecins du travail et aux autres spécialistes de la sécurité au travail. L'employeur doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels (art. 82, al. 2 LAA).

3 Lors de la manipulation de denrées alimentaires, les employeurs et les travailleurs doivent respecter la législation sur les denrées alimentaires.

Art. 27 Certificat de travail / attestation de travail

1 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a, al. 1 CO).

2 A la demande expresse du travailleur, le certificat (attestation de travail) ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a, al. 2 CO).

Art. 28 Obligations générales des travailleurs

1 Les obligations générales des travailleurs sont régies notamment par le règlement d'entreprise (s'il y en a un), le code des obligations, et la législation sur les denrées alimentaires.

2 Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies professionnels et de l'hygiène alimentaire. Ils doivent en particulier utiliser les équipements individuels de protection, employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur (art. 82, al. 3 LAA).

3 Les travailleurs qui constatent des insuffisances doivent en informer immédiatement l'employeur.

4 Les travailleurs doivent aviser immédiatement l'employeur dès qu'ils ont connaissance de leur entrée au service militaire (par voie d'affiche ou ordre de marche personnel). Cette obligation est aussi valable lorsqu'ils ont connaissance d'une entrée au service militaire au moment de signer leur contrat de travail.

5 Les travailleurs doivent solliciter le renvoi de la période de service militaire si l'employeur le leur demande, pour autant que cela soit exigible de leur part et que leur absence engendre de graves perturbations dans l'entreprise.

Art. 29 Responsabilité des travailleurs

1 La responsabilité des travailleurs est régie par le code des obligations, compte tenu de l'art. 29, al. 2 CCT.

2 L'employeur doit lancer un avertissement immédiat au travailleur qui a causé intentionnellement des dommages à la marchandise. En cas de récidive, l'employeur peut retenir sur le salaire du travailleur une somme pouvant aller jusqu'à 80 % du prix de vente en magasin de la marchandise endommagée, et pour la marchandise livrée, au maximum le prix de vente effectivement réalisable.

Art. 30 Abgrogé

Art. 31 Repas et logement

1 L'employeur et le travailleur sont libres de convenir dans quelle mesure le travailleur peut prendre pension et loger chez l'employeur moyennant paiement.

2 La résiliation du contrat de travail met fin automatiquement à la convention sur les repas et le logement du travailleur.

F. Compensation du salaire et assurances sociales

Art. 32 Salaire en cas d'empêchement non fautif du travailleur

1 Si le travailleur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie, un accident, une grossesse, une maternité, un service militaire ou un service de protection civile, il y a lieu d'appliquer les dispositions des art. 33 ss CCT (demeure réservé l'art. 324a, al. 1 CO).

2 Pour tout empêchement de travailler, sans faute du travailleur, non réglé dans les art. 33 ss CCT, l'employeur doit verser le salaire brut en vertu de l'art. 324a CO (l'échelle bernoise est déterminante).

Art. 33 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

1 L'employeur doit conclure une assurance indemnité journalière en cas de maladie en faveur des travailleurs ou adhérer à une alternative au moins équivalente garantissant les conditions prévues par le présent article. L'obligation d'assurance prend fin à l'âge de 70 ans révolus. La poursuite du versement du salaire se fait selon l'échelle bernoise dans ce cas, les éventuelles prestations (d'indemnités journalières) antérieures devant être prises en compte.

2 L'assurance doit fournir 80 % du salaire pendant 730 jours par cas de maladie, moins le délai d'attente; cette disposition s'applique également lorsque le contrat de travail est échu avant la fin de la maladie. Le délai d'attente ne doit pas dépasser les 90 jours/3 mois. Pour les bénéficiaires de rentes de vieillesse AVS, ce droit à la prestation court encore pendant 180 jours, mais au maximum jusqu'à 70 ans révolus.

3 L'employeur est tenu de demander une assurance indemnité journalière en cas de maladie avec couverture complète. En cas d'éventuelles réserves ou réductions de prestations de l'assurance, l'obligation de verser le salaire est applicable au sens de l'art. 32, al. 2 CCT (échelle bernoise).

4 Pendant le délai d'attente, l'employeur devra fournir au travailleur 80 % du salaire, mais au maximum le salaire net en vigueur (demeure réservé l'art. 324a CO).

5 Après l'expiration du délai d'attente, l'employeur est tenu de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n'est pas exigible tant que la garantie de prestation de l'assurance fait défaut par la faute du travailleur (voir notamment l'al. 6 ci-après). Le travailleur doit céder à l'employeur ses prétentions par rapport à l'assurance à hauteur de l'avance de l'employeur.

6 Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement sa maladie ou son accident à l'employeur. En cas de maladie de plus de trois jours, le travailleur doit fournir à l'employeur sans demande un certificat médical le plus rapidement possible. L'employeur a le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour. Le travailleur doit informer l'employeur sur la durée probable et la mesure de l'incapacité de travailler et la faire confirmer par le médecin.

En cas de grossesse ou d'incapacité de travail de plus de 10 jours, le travailleur doit présenter un certificat médical détaillé à la demande de l'employeur. Les frais d'un certificat médical détaillé sont à la charge de l'employeur.

7 En cas d'introduction d'une obligation légale d'assurer les conséquences d'une incapacité de travail, l'étendue et la durée des prestations ainsi que le paiement des primes sont déterminés par la loi. Aucune prestation supplémentaire n'est due par l'employeur.

Art. 34 Allocation de maternité

1 L'allocation de maternité est régie par la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

2 Si les conditions de l'allocation de maternité selon la LAPG ne sont pas remplies, l'employeur doit verser le salaire brut (selon l'échelle bernoise) conformément à l'art. 324a du CO.

Art. 35 Service militaire

1 En cas de contrat conclu pour une durée indéterminée, continuant à courir également durant le temps de service, le travailleur a droit au salaire suivant:

a) pendant l'école de recrues 80 %,
si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins une année de service au total avant ou après l'école de recrues, dont au moins six mois après l'école de recrues;

b) pendant les services d'instruction et d'avancement (paiement des galons) 60 %,
si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins la même durée que celle du service de promotion (ou de paiement des galons), avant ou après ce dernier;

c) pendant les cours de répétition et les cours complémentaires, 100 %,
y compris les cours de cadres;

d) pendant le service long 100 %,
pour la durée prévue par l'échelle bernoise;

e) pendant le service civil 80 %,
pour la durée prévue par l'échelle bernoise, si le travailleur a travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois avant le service civil.

Il y a lieu de verser le salaire correspondant, mais au moins l'allocation pour perte de gain.

2 Dans tous les cas, l'obligation de verser le salaire n'existe que si les travailleurs restent au service des employeurs pendant la durée exigée prévue à l'al. 1. La durée d'engagement nécessaire doit être satisfaite séparément pour chaque prestation de service.

3 Si un travailleur ne respecte pas la durée d'engagement nécessaire, il n'a droit à 100 % de son salaire que pendant un certain temps (selon l'échelle bernoise) et ensuite qu'à l'allocation pour perte de gain (APG). La différence par rapport au salaire versé durant le temps de service doit être restituée à l'employeur.

4 Les travailleurs ont l'obligation de remettre immédiatement les formulaires relatifs aux allocations pour perte de gain dûment remplis. Les allocations pour perte de gain reviennent aux employeurs s'ils versent le salaire pendant le service. Les allocations d'assistance accordées éventuellement ne sont, cependant, pas prises en considération.

5 L’obligation de servir prend fin le jour du licenciement. Dès le jour suivant, l’obligation de travailler du travailleur est régie par le contrat, respectivement le plan de travail.

Art. 36 Accident

1 L'assurance-accidents obligatoire que l'employeur est tenu de contracter et les prestations minimales de l'assurance-accidents sont réglées d'après les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 (LAA).

2 Le jour de l’accident, ainsi que les 1er et 2e jours suivants, l'employeur doit payer 80 % du salaire en cas d’incapacité de travail totale. En cas d’incapacité de travail partielle, cette indemnité journalière est diminuée proportionnellement.

3 Après l’expiration de trois jours (voir l’al. 2 ci-dessus), l’employeur est tenu de fournir les prestations avant de recevoir les prestations garanties par l'assurance. Le (remplacement du) salaire n’est pas exigible tant que la garantie de prestation de l’assurance fait défaut par la faute du travailleur.

4 L'employeur assure en plus le travailleur pour une indemnité journalière en cas d'accident valable à partir du 31e jour suivant l'accident. Cette indemnité s'élève à 90 % du total du gain assuré en cas d'incapacité de travail totale. Cette indemnité journalière complémentaire est réduite proportionnellement en cas d'incapacité de travail partielle.

Art. 37 Primes / assurances insuffisantes

1 La prime pour l’assurance indemnité journalière en cas de maladie doit être financée au moins pour moitié par l’employeur. Les primes d’assurance individuelle prélevées éventuellement après la fin des rapports de travail sont à la charge du travailleur.

2 Si l’employeur n’a pas conclu d’assurance aux termes des art. 33 ss CCT ou si cette dernière est insuffisante, il doit fournir lui-même les prestations prescrites dans ces articles.

3 Si l’assurance refuse l’admission dans l’assurance indemnité journalière en cas de maladie ou des prestations d’assurance pour des motifs indépendants de la volonté de l’employeur, ce dernier a l’obligation de poursuivre le paiement du salaire conformément à l’échelle bernoise uniquement (voir l’art. 32, al. 2 CCT sous réserve de l’art. 324a, al. 1 CO).

4 Les primes de l'assurance-accidents professionnels sont à la charge de l’employeur.

5 Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

G. Prévoyance professionnelle en faveur du personnel

Art. 38 Caisses de pensions PANVICA

1 Les employeurs sont tenus d'assurer tous les travailleurs qu'ils emploient auprès des caisses de pensions PANVICA, selon le règlement correspondant. L'assurance obligatoire commence le 1er janvier de l'année civile qui suit les 17 ans révolus du travailleur. Une adhésion à la caisse de pensions PANVICA permet de répondre à toutes les exigences légales de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

2 Ne sont pas soumis à l'obligation aux termes de l'al. 1, les employeurs qui ont créé leur propre institution de prévoyance professionnelle avant le 24 juin 1963 (avant le 4 juin 1984 pour les pâtissiers-confiseurs), ou avant leur affiliation à l'association, pour autant que cette institution de prévoyance soit inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle et au moins équivalente à la caisse de pensions PANVICA, ou qu'ils aient adhéré à une autre institution de prévoyance inscrite au moins équivalente.

3 Les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs assurés, ainsi que les prestations de l'assurance et le montant des cotisations, sont régis par les règlements en vigueur.

4 L'employeur et le travailleur assuré assument chacun la moitié des cotisations à verser aux caisses de pensions.

H. Dispositions formelles

Art. 39 Paix du travail

Les employeurs et les travailleurs s'engagent à observer la paix du travail et à s'abstenir de tout acte d'hostilité. L'obligation d'observer la paix du travail est illimitée.

Art. 39a Infractions à la CCT

Les différends entre les employeurs et les travailleurs résultant d'infractions à la présente CCT ou à un contrat individuel de travail ne pouvant pas être réglés directement doivent être portés devant le juge civil.

Art. 40 Commission permanente

1 Les parties contractantes et la commission permanente ont le droit, en commun et réciproquement, d'exiger l'observation des dispositions de la part des employeurs et des travailleurs concernés au sens de l'art. 357b CO.

Une commission paritaire permanente est établie pour la mise en œuvre de la CCT. Ladite commission est composée de 8 membres au maximum, dont 4 représentants au maximum pour l'association patronale et 4 représentants au maximum pour les associations des travailleurs (2 représentants de HGU et un représentant respectif de Syna et d'Unia).

Les parties contractantes édictent un règlement pour la commission permanente.

2 Les tâches suivantes incombent notamment à la commission permanente:

a) exécution et interprétation de la CCT;

b) réalisation de contrôles relatifs au respect de la CCT;

c) prononciation de peines conventionnelles en cas d'infraction à la CCT;

d) encaissement et gestion des contributions aux frais d'exécution et peines conventionnelles;

e) médiation en cas de divergences d'opinion entre employeurs et travailleurs;

f) promotion de la formation professionnelle et continue, et de la sécurité au travail.

3 La commission permanente peut déléguer des tâches à des commissions ou des tiers mandatés. La commission permanente et ses mandataires sont autorisés à pénétrer dans les entreprises, à prendre connaissance des dossiers nécessaires et à interroger les employeurs et les travailleurs.

4 La commission permanente est l'instance de surveillance et de recours pour les décisions d'éventuelles commissions. Les décisions de la commission permanente sont définitives. Demeurent réservées les réclamations fondées, au sens d'une reconsidération.

5 La commission permanente est tenue de communiquer par écrit à l'employeur les résultats du contrôle et de lui donner la possibilité de se prononcer à ce sujet dans un délai de 30 jours. Les associations contractantes peuvent également être informées des manquements constatés.

6 Si les amendes conventionnelles et les frais de procédure prononcés par la commission permanente ne sont pas payés dans le délai imparti, les voies de droit ordinaires sont ouvertes.

7 Si la commission permanente estime qu'il existe des divergences matérielles par rapport aux droits prévus par la convention collective de travail, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour régler les différences conformément à la décision de la commission permanente et pour communiquer par écrit à cette dernière le paiement effectué.

Un rappel est envoyé après l'expiration du délai de 30 jours. Dans certains cas exceptionnels, la commission permanente peut informer les travailleurs des différences les concernant et de leur calcul.

I. Dispositions financières

Art. 41a Frais

Les frais de la commission permanente, en particulier les frais de contrôle, peuvent être mis à la charge des employeurs ou des travailleurs qui ont donné lieu à la procédure. Pour le reste, les frais sont assumés conformément à l'art. 41d CCT.

Art. 41b Contributions aux frais d'exécution

1 Les contributions suivantes sont perçues chaque année auprès des employeurs et des travailleurs:

- pour chaque entreprise, la contribution décidée par le congrès de la BCS, s'élevant actuellement à 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale brute AVS, mais au maximum CHF 14'000.00;

- pour chaque travailleur, CHF 10.00 par mois entier ou entamé. Les travailleurs à temps partiel travaillant, en moyenne annuelle, moins de la moitié de la durée normale de travail de l'entreprise paient la moitié, c.-à-d. CHF 5.00 par mois;

- pour chaque apprenti CHF 2.00 par mois complet ou entamé d'apprentissage.

2 Les employeurs doivent déduire périodiquement ou à la fin des rapports de travail les contributions des travailleurs de leur salaire, pour les transférer globalement à l'office d'encaissement compétent.

Art. 41b^{bis} Déclaration

1 L'employeur doit déclarer en temps utile l'intégralité des facteurs permettant de déterminer les contributions annuelles aux frais d'exécution.

2 L'employeur qui satisfait à l'obligation de déclarer conformément à l'al. 1 est autorisé à déduire une commission de 3 % sur la somme des cotisations des travailleurs. L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation de déclarer reçoit un rappel de l'office d'encaissement compétent. L'employeur doit payer une indemnité de CHF 100.00 par rappel.

3 L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation de déclarer malgré le rappel se voit fixer des contributions professionnelles selon estimation de la commission permanente. Les coûts résultant de la fixation des contributions aux frais d'exécution sont à la charge de l'employeur. Les coûts ne peuvent pas dépasser le double de la somme des contributions aux frais d'exécution que doit fournir l'employeur au sens de l'art. 41b CCT, mais s'élèvent à CHF 300.00 au minimum.

4 La fixation des contributions aux frais d'exécution par la commission permanente peut, en cas d'erreur manifeste, faire l'objet d'une réclamation dans les 30 jours auprès de cette dernière. La réclamation doit être motivée, et comprendre les preuves requises.

Art. 41c Peine conventionnelle

1 La commission permanente peut prélever les frais de procédure auprès des employeurs et des travailleurs qui enfreignent les dispositions de la CCT (art. 41a CCT).

2 Elle peut par ailleurs prononcer des peines conventionnelles à l'encontre de la partie en infraction avec la CCT sur la base des critères définis à l'art. 41c, al. 3 CCT:

a) en cas d'infraction de l'employeur jusqu'à 30 % du montant des paiements arriérés dus aux travailleurs;

b) en cas d'infraction du travailleur jusqu'à deux mois de salaire par cas.

3 La commission permanente calcule la peine conventionnelle de telle sorte qu'elle permette d'éviter toute nouvelle infraction à la convention collective de travail par les employeurs et les travailleurs fautifs. Le montant effectif de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants:

a) montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues;

b) infraction contre des dispositions non pécuniaires de la CCT;

c) importance de la disposition de la CCT qui a fait l'objet de l'infraction;

d) taille de l'entreprise;

e) caractère répétitif de l'infraction contre les dispositions de la CCT;

f) respect des obligations après rappel ou retard.

4 La peine conventionnelle peut être doublée dans des cas extrêmement graves. Les frais de procédure et le règlement des arriérés demeurent réservés dans tous les cas.

5 En cas de refus ou de limitation du contrôle de la comptabilité par la commission permanente, malgré une notification écrite et sans motif valable, l'employeur doit payer un montant à déterminer par la commission permanente, s'élevant néanmoins au maximum à CHF 500.00 par cas.

Art. 41d Affectation

Les contributions perçues conformément aux art. 41b à 41c CCT et leurs revenus sont utilisées comme suit:

a) mise à disposition de fonds pour la formation professionnelle et continue dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie;

b) couverture des frais d'exécution de la convention (frais de la commission permanente et des organes externes de mise en œuvre, charges des associations contractantes et frais généraux d'exécution);

c) versement de contributions aux frais des associations contractantes pour la formation et le perfectionnement professionnels.

d) (abrogé).

Art. 41e Protection des données

1 Dans le cadre de ses activités, la commission permanente s'engage à garantir en tout temps la protection des données et la protection de la personnalité des personnes physiques concernées.

2 Les organes chargés de l'exécution, des contrôles et de la surveillance de la présente convention sont habilités à traiter et à faire traiter des données personnelles, y compris des données particulièrement sensibles, dont ils ont besoin pour accomplir les tâches qui leur sont confiées en vertu de la CCT.

3 L'échange de données, notamment avec des organes de la Confédération et des cantons, est effectué dans le respect des dispositions légales.

4 Les documents en relation avec le contrôle de l'application et le respect de la CCT sont conservés pendant 10 ans. Si nécessaire, les membres de la commission permanente et le personnel du secrétariat central peuvent consulter ces documents pendant le délai de conservation afin de garantir une pratique uniforme.

Art. 42 Déclaration de force obligatoire

Les parties contractantes s'engagent à demander la déclaration de force obligatoire de la présente CCT.

Art. 43 Durée de la CCT / négociations contractuelles

1 La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2025.

2 La présente CCT a été fermement convenue sans pouvoir être dénoncée jusqu'au 31.12.2028.

3 Si une question importante exige une clarification, une modification ou un complément des dispositions pendant la durée de la CCT, les parties contractantes sont tenues de discuter de ladite question, et tout particulièrement des futurs amendements législatifs, et de s'efforcer en toute bonne foi de trouver une solution. Les parties contractantes s'engagent à négocier sur les modifications de la convention, même si elle n'est pas dénoncée.

Art. 44 Dénonciation de la CCT

1 Cette convention peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un délai de 3 mois, à chaque fois que la durée fixée pour la convention touche à sa fin, avec effet pour toutes les autres parties contractantes.

2 Si aucune des parties contractantes ne dénonce la CCT, elle est prolongée chaque fois d'un an.

Art. 45 Traductions

En cas de contestation, c'est le texte original en allemand qui fait foi.

J. Dispositions finales

Art. 46 Garantie des droits acquis

Des accords individuels déjà existants plus avantageux pour le travailleur ne peuvent pas être revus à la baisse en invoquant cette CCT.

Art. 47 Délimitation de la CCT valable dès le 1er janvier 2019

La présente CCT révisée remplace celle du 1er janvier 2019 et ses prolongations.

Les parties contractantes:

Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS)

Silvan Hotz
Président

Urs Wellauer-Boschung
Directeur

Hotel & Gastro Union

Esther Lüscher
Présidente

Roger Lang
Responsable Droit – Politique sociale – Campagnes

Syndicat Syna

Nora Picchi
Responsable de la politique syndicale, du droit et de l'exécution

Guido Schluep
Secrétaire central

Syndicat Unia

Vania Alleva
Présidente

Véronique Polito
Vice-présidente