

COOP-SUISSE CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail Coop maison mère

entrée en vigueur : 1er janvier 2003

Les partenaires sont :

Coop

UNIA

Société suisse des employés de commerce (sec suisse)

Union des employés de Coop (UEC)

Syndicat SYNA / Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Partenaire associé :

Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB)

Sommaire

Dispositions générales

- 1.** But
- 2.** Champ d'application
- 3.** Paix du travail
- 4.** Déclaration de soumission à la CCT
- 5.** Contribution contractuelle
- 6.** Litiges concernant la CCT
- 7.** Commission paritaire
- 8.** For
- 9.** Participation, information
- 10.** Commission du personnel

Dispositions relatives au contrat de travail

Début et fin des rapports de travail

- 11.** Engagement, période d'essai
- 12.** Années d'ancienneté
- 13.** Résiliation du contrat de travail et fin des rapports de travail
- 14.** Protection contre les congés
- 15.** Fin des rapports de travail

Droits et devoirs généraux

- 16.** Liberté d'association
- 17.** Fonctions, charges
- 18.** Protection de la personnalité, égalité des chances
- 19.** Perfectionnement professionnel
- 20.** Protection des données
- 21.** Rabais au personnel Coop
- 22.** Différends internes
- 23.** Devoir de loyauté, devoir de diligence, responsabilité
- 24.** Devoir de réserve
- 25.** Directives internes

- 26. Contrôles
- 27. Affectation à un autre poste, mutation
- 28. Santé, hygiène
- 29. Accueil de personnes étrangères à l'entreprise
- 30. Acceptation de cadeaux et d'autres avantages
- 31. Activité accessoire rémunérée
- 32. Biens immatériels

Durée du travail, suppléments

- 33. Durée de travail ordinaire
- 34. Heures supplémentaires
- 35. Travail par équipes
- 36. Travail de soir, de nuit, de dimanche et de jours fériés
- 37. Activités particulières
- 38. Dispositions spéciales concernant les suppléments

Jours fériés, vacances, congé

- 39. Jours fériés
- 40. Vacances
- 41. Congé

Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté

- 42. Salaires
- 43. Paiement du salaire, interdiction de cession
- 44. 13e salaire mensuel
- 45. Allocations familiales
- 46. Primes d'ancienneté

Salaires en cas d'empêchement de travailler

A) Maladie

- 47. Versement du salaire par l'assurance indemnités journalières de maladie
- 48. Maladie à l'étranger
- 49. Obligation d'annoncer, certificat médical, visites médicales

B) Grossesse et maternité

- 50. Grossesse
- 51. Allocation de maternité

C) Accident

- 52. Etendue de l'assurance
- 53. Prestations

Droit à la restitution/déduction

- 54. Droit de l'entreprise
- 55. Obligation d'annoncer incombant aux collaborateurs

Services obligatoires et autres engagements

- 56. Paiement du salaire
- 57. Obligation d'annoncer incombant aux collaborateurs

Départ à la retraite

- 58. Caisse de pension
- 59. Retraite anticipée

Dispositions finales

- 60. Différends relatifs aux contrats de travail individuels
- 61. Plan social
- 62. Entrée en vigueur et résiliation de la CCT
- 63. Remise de la CCT
- 64. Annexes de la CCT

Annexe a Règlement concernant les allocations

Annexe b Règlement concernant les collaborateurs rémunérés à l'heure seulement pour les collaborateurs rémunérés à l'heure

Texte original

La présente CCT a été rédigée en allemand puis traduite en français et en italien. En cas d'incertitude dans l'interprétation du texte, la version allemande fait foi.

Les termes "collaborateur", "supérieur", etc. désignent les hommes et les femmes.

Liste des abréviations

al.	alinéa
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
art.	article/s
CCT	Convention collective de travail
CHF	francs suisses
CO	Code suisse des obligations du 30.3.1911
CPV/CAP	Coop Assurance du personnel
etc.	et cetera
h	heures
km	kilomètre
p.ex.	par exemple
x	fois
%	pour-cent

Dispositions générales

Art. 1 But

Dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaborateurs, la présente CCT vise à :

- a) Créer des conditions de travail modernes ;
- b) préserver et favoriser les bonnes relations entre l'entreprise et ses collaborateurs ;
- c) maintenir une bonne collaboration entre les partenaires.

Art. 2 Champ d'application

2.1 La présente CCT s'applique :

- a) Aux collaborateurs mensualisés travaillant à plein temps ou à temps partiel, titulaires d'un contrat de travail d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à 3 mois ;
- b) aux collaborateurs rémunérés à l'heure, titulaires d'un contrat de travail d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à 3 mois ; le Règlement concernant les collaborateurs rémunérés à l'heure, qui fait partie intégrante de la présente CCT, prime celle-ci dans les domaines qu'il régit ;
- c) aux personnes en formation, sous réserve d'autres dispositions contraignantes incluses dans le contrat d'apprentissage ou de formation élémentaire.

2.2 La présente CCT ne s'applique pas :

- a) Aux collaborateurs des différents niveaux de management ;
- b) aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée déterminée n'excédant pas 3 mois ;
- c) aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail spécial (collaborateurs rémunérés à la journée ou à la tâche, travailleurs à domicile, concierges, écoliers, auxiliaires de vacances, etc.) ;
- d) aux collaborateurs assujettis à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels,

restaurants et cafés.

- 2.3 Les collaborateurs rémunérés à l'heure qui ont effectué au moins 50 % du temps de travail ordinaire sur une période d'un an peuvent être mensualisés s'ils en font la demande.

Art. 3 Paix du travail

Les partenaires s'engagent à préserver la paix du travail.

Art. 4 Déclaration de soumission à la CCT

- 4.1 Pour les collaborateurs qui ne sont affiliés à aucune organisation de travailleurs contractante, la signature du contrat de travail individuel a valeur de déclaration de soumission à la présente CCT au sens de l'art. 356b al. 1 CO. Ils s'engagent par là même à respecter tous les droits et obligations qui s'y rattachent.
- 4.2 En vertu de l'art. 356b al. 1 CO, les partenaires donnent leur accord à l'assujettissement futur de tous les collaborateurs qui remplissent les conditions requises.

Art. 5 Contribution contractuelle

L'entreprise paye aux organisations de travailleurs contractantes par collaborateur et par année contractuelle un montant convenu. Il s'agit d'un montant forfaitaire global fixé pour toute la durée contractuelle et payé chaque an.

Art. 6 Litiges concernant la CCT

Les partenaires règlent les différends par des négociations directes. Si aucune entente n'est trouvée, le tribunal arbitral décide en dernier ressort.

Art. 7 Commission paritaire

- 7.1 La commission paritaire se compose de 16 membres : une délégation de 8 personnes représentant l'entreprise (y compris la présidence) et 2 représentants pour chacune des organisations de travailleurs contractantes. La présidence de la commission revient au responsable du personnel de l'entreprise.
- 7.2 La commission paritaire se réunit au moins 1x par année civile. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées selon les besoins.
- 7.3 Les partenaires peuvent soumettre à la commission paritaire leurs divergences d'opinions ou litiges relatifs à l'application de la présente CCT ou à toute autre question générale touchant les collaborateurs, notamment concernant les modèles de durée du travail et de rémunération ou encore l'égalité des chances. A cette fin, elle peut former des sous-commissions, p.ex. une commission chargée des questions d'égalité.

Art. 8 For

- 8.1 Le tribunal arbitral est constitué de 5 membres. Le président est désigné d'un commun accord par les partenaires. Si ceux-ci ne peuvent pas s'entendre, il est nommé par la présidence de l'instance du canton de Bâle-Ville compétente pour les litiges relevant du Concordat sur l'arbitrage du 27.3.1969. L'employeur et les employés sont représentés à parité au sein du tribunal arbitral.
- 8.2 La procédure devant le tribunal arbitral est réglée par le Concordat sur l'arbitrage du 27.3.1969.
- 8.3 Les frais de procédure sont à la charge des partenaires et leur répartition décidée par le tribunal arbitral.

Art. 9 Participation, information

- 9.1 La participation au niveau de l'entreprise, qui est confiée aux représentants du personnel, est réglée conformément aux statuts de l'entreprise et à la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17.12.1993.
- 9.2 Les collaborateurs sont informés en temps opportun de tous les faits importants les concernant.

Art. 10 Commission du personnel

- 10.1 Les collaborateurs ont le droit d'élire dans leur domaine de travail les commissions du personnel mentionnées dans le Règlement des commissions du personnel (CP). Les commissions du personnel constituent pour les collaborateurs l'instance compétente pour l'exercice de leur droit de participation dans l'entreprise ; elles se composent d'au moins 3 membres.
- 10.2 Les droits et devoirs, le mode d'élection, les tâches et les compétences des commissions du personnel sont définis dans le Règlement des commissions du personnel (CP) qui s'appuie sur la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17.12.1993.
- 10.3 Les organisations de travailleurs contractantes s'attachent à développer dans toutes les relations entre l'entreprise et ses collaborateurs l'esprit de collaboration qui règne au sein de la commission du personnel.
- 10.4 L'entreprise assiste les commissions du personnel dans leurs activités ; elle met notamment à leur disposition le temps nécessaire et leur offre des possibilités de formation continue. Les organisations de travailleurs contractantes peuvent être appelées à participer aux mesures de formation professionnelle ou continue des commissions du personnel.
- 10.5 Les membres des commissions du personnel sont tenus, vu la fonction de confiance qu'ils assument, de se conformer aux règles de la bonne foi.

Dispositions relatives au contrat de travail

Début et fin des rapports de travail

Art. 11 Engagement, période d'essai

- 11.1 En complément à la présente CCT, l'entreprise et le collaborateur concluent un contrat de travail individuel écrit.
- 11.2 La période d'essai dure 3 mois. Il peut être convenu par écrit d'une période d'essai plus courte.
- 11.3 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).

Art. 12 Années d'ancienneté

- 12.1 Les années d'ancienneté sont comptées à partir du jour d'entrée en fonction indiqué dans le contrat de travail.
- 12.2 Sont considérées comme années d'ancienneté effectives les années accomplies dans une entreprise consolidée de Coop, pour autant qu'il n'y ait pas eu d'interruption sans activité rémunérée pour une durée supérieure à 12 mois ou d'interruption avec activité rémunérée pour une durée supérieure à 6 mois. Les années d'apprentissage, les périodes d'emploi ininterrompues en qualité de salarié rémunéré à l'heure ainsi que les congés sans solde sont pris en compte.
- 12.3 Ces dispositions sont applicables dans tous les cas où les droits des collaborateurs dépendent de la durée des rapports de travail, de même que pour la fixation des délais de congé.

Art. 13 Résiliation du contrat de travail et fin des rapports de travail

- 13.1 La résiliation du contrat de travail par l'entreprise ne peut émaner que des niveaux de management 0-3, en accord avec le service du personnel.
- 13.2 Pendant la période d'essai, le délai de congé est de 7 jours. Le contrat de travail peut être résilié à tout moment.
- 13.3 Après la période d'essai, le délai de congé est fixé comme suit, avec effet à la fin d'un mois :
 - a) La 1^{re} année de service 1 mois ;
 - de la 2^e-5^e année de service 2 mois ;
 - à partir de la 6^e année de service 3 mois ;

- b) il peut être convenu par écrit d'un délai de congé plus long.
- 13.4 La résiliation du contrat de travail doit être notifiée par écrit. Elle doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvré qui précède le début du délai de congé. Une résiliation orale est toutefois possible en présence de témoins et doit alors être suivie d'une confirmation écrite.
La résiliation du contrat de travail doit être motivée par écrit si l'autre partie le demande (art. 335 al. 2 CO).
- 13.5 Les deux parties peuvent en tout temps résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO, résiliation immédiate).
- 13.6 Si le collaborateur n'entre pas en fonction sans justes motifs ou quitte son emploi sans respecter le délai de congé, l'entreprise a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Réserve est faite de la réparation des dommages supplémentaires prouvés (art. 337d CO).

Art. 14 Protection contre les congés

Les mesures de protection contre les congés découlent du CO. Il s'agit en l'occurrence des dispositions suivantes :

- | | |
|----------------------|---|
| a) Art. 336-336b CO | résiliation abusive ; |
| b) Art. 336c/336d CO | résiliation en temps inopportun ; |
| c) Art. 337c CO | conséquences d'une résiliation injustifiée. |

Art. 15 Fin des rapports de travail

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation préalable au plus tard à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge ouvrant droit à la retraite AVS. Ils prennent également fin en totalité ou se modifient en conséquence lorsque les indemnités journalières en cas de maladie, visées à l'art. 47.1, ou d'accident, visées à l'art. 53.1 (sous réserve de l'art. 53.3), sont épuisées ou lorsque le collaborateur reçoit une rente complète, une demi-rente ou 1/4 de rente d'invalidité. Une dissolution des rapports de travail avant épuisement des indemnités journalières de maladie ouvre un droit de passage dans l'assurance individuelle visé à l'art. 47.5.

Droits et devoirs généraux

Art. 16 Liberté d'association

- 16.1 La liberté d'association est garantie.
- 16.2 Les organisations de travailleurs contractantes peuvent afficher à l'intention de leurs membres les invitations aux réunions et assemblées ainsi que les communications et supports publicitaires aux endroits prévus à cet effet. Les campagnes de recrutement de membres sont également autorisées. Dans les deux cas, l'autorisation du responsable du personnel de la région concernée est exigée.
- 16.3 L'appartenance ou la non-appartenance à une organisation de travailleurs ne doit pas causer de préjudice au collaborateur.

Art. 17 Fonctions, charges

L'exercice de fonctions publiques ou de charges dans d'autres entreprises, des syndicats, des organisations professionnelles ou des partis politiques, ainsi que la participation à des cours dans des écoles militaires de cadres pendant la durée du travail requièrent l'autorisation de la Direction qui la donne en accord avec le service du personnel. La durée et les modalités de ces absences doivent être convenues par écrit. Le devoir de loyauté ne doit pas s'en trouver affecté.

Art. 18 Protection de la personnalité, égalité des chances

- 18.1 L'entreprise protège la personnalité et la santé de ses collaborateurs. Tout désavantage lié au sexe, à la nationalité ou à la confession est illicite.
- 18.2 L'entreprise soutient en particulier les efforts en faveur de l'égalité des chances des femmes et

des hommes. Les mêmes critères s'appliquent aux collaborateurs des deux sexes, qu'il s'agisse de l'embauche, de l'attribution des tâches, des conditions de travail, de la formation professionnelle ou continue, des promotions ou du licenciement.

- 18.3 L'entreprise veille à préserver des relations de respect et de confiance dans l'entreprise et à garantir le même traitement à chaque collaborateur, afin notamment de prévenir le harcèlement sexuel ou psychologique.

Art. 19 Perfectionnement professionnel

- 19.1 L'entreprise encourage ses collaborateurs à compléter et perfectionner leur formation professionnelle.
- 19.2 Tout collaborateur a droit chaque an, conformément aux directives de l'entreprise, à un entretien d'évaluation avec son supérieur. Quiconque s'estime injustement évalué peut s'adresser au rang hiérarchique supérieur pour demander un réexamen de son évaluation.

Art. 20 Protection des données

- 20.1 L'entreprise s'engage à :
- a) limiter l'exploitation des données personnelles au minimum nécessaire à la bonne marche de l'entreprise ;
 - b) limiter l'accès aux données personnelles aux collaborateurs dont la fonction exige une telle consultation ;
 - c) ne transmettre à des tiers des renseignements sur un collaborateur qu'avec l'assentiment de celui-ci ou si une autorité publique en fait la demande dans les règles ;
 - d) accorder à tout collaborateur qui le demande l'accès aux pièces de son dossier personnel ;
 - e) accorder à tout collaborateur qui le demande l'accès aux données informatiques le concernant ;
 - f) corriger les données erronées concernant les collaborateurs ;
 - g) effacer les données informatiques concernant les collaborateurs lorsque les rapports de travail prennent fin, si elles n'ont plus d'utilité pour l'entreprise ou ne doivent pas servir à des fins administratives ou statistiques.
- 20.2 Pour le reste, la Loi fédérale sur la protection des données du 19.6.1992 s'applique.
- 20.3 Les collaborateurs qui, dans l'exercice de leurs fonctions, enregistrent, utilisent ou conservent des données personnelles sont responsables de la protection de ces données et sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer cette protection.

Art. 21 Rabais au personnel Coop

Les collaborateurs ont droit à un rabais sur les achats effectués dans les points de vente Coop de toute la Suisse ; les modalités sont fixées dans le Règlement du rabais au personnel Coop en vigueur. Les autres avantages au personnel sont accordés conformément aux règlements en vigueur.

Art. 22 Différends internes

Les supérieurs se tiennent à la disposition des collaborateurs pour aplanir les différends et corriger les dysfonctionnements. Si cette procédure reste sans résultat, le collaborateur peut s'adresser au rang hiérarchique supérieur ou au service du personnel. Les membres des organisations de travailleurs contractantes peuvent s'adresser au service du personnel par l'intermédiaire de leur organisation.

Art. 23 Devoir de loyauté, devoir de diligence, responsabilité

- 23.1 Le collaborateur est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de sauvegarder loyalement les intérêts de l'entreprise.
- 23.2 Le collaborateur s'engage notamment à manipuler les marchandises avec le plus grand soin. Il veille à utiliser et à entretenir avec soin et conformément aux instructions les outils de travail, les machines, les installations techniques et les véhicules. Les défauts ou pannes doivent être signalés immédiatement. Le collaborateur répond des dommages qu'il cause à l'entreprise, que

ce soit intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO).

23.3 L'argent doit être géré consciencieusement.

Art. 24 Devoir de réserve

24.1 Le collaborateur est tenu à une stricte réserve à l'égard des tiers en ce qui concerne les affaires et les données personnelles dont il a connaissance de par son activité dans l'entreprise. Ce devoir de réserve porte notamment sur les sources d'approvisionnement, les prix d'achat, les marges, les concepts marketing, les chiffres d'affaires, les stocks, les projets, les formulations de produits, les procédés techniques et autres informations internes, ainsi que sur les salaires, les qualifications, les dossiers d'accident ou de maladie, etc..

24.2 Le devoir de réserve persiste même après la fin des rapports de travail, aussi longtemps que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise (art. 321a al. 4 CO).

Art. 25 Directives internes

Les collaborateurs sont tenus d'observer scrupuleusement les directives et ordres donnés par écrit ou oralement, les dispositions contenues dans la présente CCT ainsi que toutes les prescriptions, les règlements et les réglementations internes en vigueur dans l'entreprise.

Art. 26 Contrôles

26.1 Les collaborateurs sont périodiquement contrôlés, notamment au moment où ils quittent les locaux de travail. Ces contrôles sont une nécessité et ne doivent pas être considérés comme un signe de méfiance à l'égard d'une personne en particulier. Les instructions données lors de ces contrôles doivent être respectées.

26.2 Sur demande justifiée, des contrôles peuvent être organisés dans les locaux de l'entreprise, p. ex. dans un casier ou au vestiaire ; ils sont alors effectués par un représentant de l'entreprise en présence de la personne concernée ou, si celle-ci est empêchée, en présence d'une personne de confiance appelée à titre de témoin.

Art. 27 Affectation à un autre poste, mutation

27.1 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.

27.2 En cas de mutation définitive, le salaire est reconsidéré et, si nécessaire, ajusté.

Art. 28 Santé, hygiène

28.1 Chaque collaborateur se fait un devoir de veiller à son hygiène personnelle, à l'ordre et à la propreté de son poste de travail et d'observer les consignes d'hygiène et de santé.

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

28.3 Il est illicite de travailler sous l'effet de boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes.

28.4 L'interdiction de fumer doit être impérativement respectée dans les locaux où elle est affichée. Dans les autres locaux, il n'est permis de fumer qu'avec l'accord des collaborateurs concernés.

Art. 29 Accueil de personnes étrangères à l'entreprise

Il est illicite d'introduire ou de recevoir sans autorisation des tiers dans les locaux de l'entreprise qui ne sont pas ouverts au public.

Art. 30 Acceptation de cadeaux et d'autres avantages

Les collaborateurs s'engagent à ne pas accepter, ni pour eux-mêmes ni pour des tiers, d'avantages de la part des fournisseurs ou des autres personnes entretenant des relations d'affaires avec une entreprise consolidée de Coop, que ce soit sous la forme de commissions, de prêts, d'argent, de cadeaux, de prix préférentiels ou de tout autre avantage financier allant au-delà de la simple attention.

Art. 31 Activité accessoire rémunérée

Il est illicite aux collaborateurs travaillant à plein temps d'exercer une activité accessoire rémunérée sans l'assentiment écrit du service du personnel.

Art. 32 Biens immatériels

- 32.1 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 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.
- 32.2 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.
- 32.3 Par logiciel, les parties entendent en particulier les programmes et leurs différentes composantes, les données, procédures et règles, 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.
- 32.4 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.

Durée du travail, suppléments

Art. 33 Durée de travail ordinaire

- 33.1 La durée de travail hebdomadaire ordinaire est de 41 heures effectives en moyenne. Les dispositions spéciales applicables aux chauffeurs restent réservées. Elles sont facultatives et donnent lieu à un décompte séparé des compensations.
- 33.2 Les horaires de travail doivent normalement être communiqués 2 semaines avant l'introduction de modifications.
- 33.3 Les travaux de préparation et de rangement font partie de la durée du travail. Les pauses n'en font pas partie si les collaborateurs ont le droit de quitter leur poste. Dans les points de vente, les pauses de plus de 2 heures doivent être convenues en accord avec les collaborateurs.
- 33.4 La durée de travail hebdomadaire est normalement répartie sur 5 jours.
- 33.5 Les collaborateurs ayant des responsabilités familiales ont droit à des durées du travail tenant compte de leur situation. La notion de famille comprend toutes formes de communauté de vie, indépendamment de l'état civil.

Art. 34 Heures supplémentaires

- 34.1 Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée de travail hebdomadaire convenue ou fixée dans l'horaire de travail et qui sont effectuées sur ordre du supérieur.

- 34.2 Les heures supplémentaires sont ordonnées si elles sont nécessaires. Elles doivent être effectuées si elles peuvent être exigées conformément aux règles de la bonne foi. Dans le travail par équipes, les heures supplémentaires doivent si possible être évitées.
- 34.3 Normalement, les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'égale durée. Le moment de la compensation est fixé par le supérieur, après entente avec les collaborateurs. Si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées dans un délai de 4 mois, elles sont payées avec un supplément de 25 % au salaire.

Art. 35 Travail par équipes

Effectué le jour à titre permanent ou à intervalles réguliers, le travail par équipes ne donne droit à aucun supplément. Lorsqu'il est effectué la nuit, il est régi par les dispositions relatives au travail de nuit visées à l'art. 36.1.

Art. 36 Travail de soir, de nuit, de dimanche et de jours fériés

- 36.1 Le travail effectué le soir (20h00–23h00) donne droit à un supplément de 20 % au salaire dès lors qu'il s'achève après 21h30. Pour le travail de nuit (23h00–06h00), ce supplément est de 35 %. S'il est effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers, 10 % de ces 35 % sont versés sous forme de crédit d'heures à compenser. Les dispositions spéciales applicables aux chauffeurs restent réservées. Elles sont facultatives et donnent lieu à un décompte séparé des compensations.
- 36.2 Le travail de dimanche et de jours fériés effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers donne droit à un supplément de 50 %, payable au salaire ou en temps ; s'il est effectué occasionnellement, le supplément est de 75 %, payable au salaire. 25 % de ces 75 % peuvent être pris sous forme de crédit d'heures à compenser. Les dispositions applicables aux points de vente et établissements situés dans les régions touristiques restent réservées.
- 36.3 Les collaborateurs ayant des enfants ou autres parents à charge doivent, s'ils en font la demande, être dispensés de certaines ou de toutes les ventes nocturnes s'ils prouvent que la garde ne peut être confiée à une autre personne.
- 36.4 Le travail de jour et/ou de nuit décalé qui tombe pendant les heures du soir, de la nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne donne droit à aucun supplément.

Art. 37 Activités particulières

Des activités particulières sont rémunérées selon les modalités figurant en annexe (Règlement concernant les allocations).

Art. 38 Dispositions spéciales concernant les suppléments

- 38.1 Si plusieurs conditions donnant droit à supplément sont réunies, seul le supplément le plus élevé est payé.
- 38.2 Les suppléments réguliers sont également payés en cas de vacances, de service militaire ou de protection civile obligatoire ainsi que pendant les jours fériés légaux, dans la mesure où le collaborateur aurait effectué un travail donnant droit au supplément pendant cette période.

Jours fériés, vacances, congé

Art. 39 Jours fériés

- 39.1 L'entreprise accorde au maximum 10 jours fériés payés ; il s'agit des jours fériés légalement reconnus au plan national, des jours fériés définis aux niveaux cantonal, régional et local, ainsi que d'un éventuel jour férié payé supplémentaire régional ou local. Le service du personnel communique les dates au personnel en temps opportun. D'autres jours fériés ne sont pas payés et doivent être anticipés ou rattrapés (compensation en temps), ou imputés sur les vacances, ou encore déduits du salaire.

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.

- 39.2 La réglementation des jours fériés en vigueur au lieu de travail s'applique.
- 39.3 Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel, la durée de travail hebdomadaire est réduite en proportion.

Art. 40 Vacances

- 40.1 La durée des vacances par année civile est fonction de l'âge du collaborateur ; elle est fixée comme suit :
- | | |
|---------------------------|--------------|
| a) Apprentis | 6 semaines ; |
| b) jusqu'à 49 ans révolus | 5 semaines ; |
| c) à partir de 50 ans | 6 semaines ; |
| d) à partir de 60 ans | 7 semaines. |
- Les vacances supplémentaires sont accordées à partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge requis est atteint.
- 40.2 Ne sont pas considérés comme des jours de vacances :
- Les jours fériés visés à l'art. 39,1, s'ils tombent un jour habituellement ouvré dans le secteur d'activité concerné ;
 - les jours de maladie et d'accident, si une incapacité de travail totale est attestée par certificat médical, ainsi que les absences pour maladie ou pour accident survenus à l'étranger, si les prestations sont prises en charge par une caisse maladie ;
 - les jours de congé visés à l'art. 41.1.
- 40.3 Pendant l'année d'entrée en fonction, l'année de sortie, ainsi qu'en cas de congé sans solde, la durée des vacances est fonction du nombre de jours de travail accomplis. Pour toute absence payée de plus de 3 mois par année civile (vacances non comprises), la durée des vacances est réduite de 1/12 par mois supplémentaire entamé. Le congé de maternité n'est pas concerné par cette clause.
- 40.4 Le planning des vacances est établi au début de chaque année civile. Le supérieur fixe les dates de vacances en tenant compte, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, des souhaits des collaborateurs.
- 40.5 Les vacances doivent être prises dans l'année civile en cours ; le report de vacances au 1er tiers de l'année civile suivante n'est admis qu'à titre exceptionnel et seulement avec l'assentiment du service du personnel.
- 40.6 Le paiement des vacances en argent est illicite (art. 329d al. 2 CO). Seules les vacances qui ne peuvent être prises avant le départ du collaborateur de l'entreprise sont payées. Les vacances prises en trop sont décomptées du salaire ou facturées.
- 40.7 Les vacances doivent servir au repos. Si le collaborateur effectue un travail rémunéré pendant les vacances sans y avoir été autorisé, le salaire afférent aux vacances peut lui être refusé ou son remboursement exigé.

Art. 41 Congé

- 41.1 Sur demande présentée dans les délais, le collaborateur peut obtenir un congé payé pour les événements suivants :
- | | |
|--|-----------|
| a) Son propre mariage | 2 jours ; |
| b) mariage de la mère et du père, d'un enfant, d'un enfant recueilli au sens de la loi, d'une sœur, d'un frère et d'un petit-enfant | 1 jour ; |
| c) naissance d'un enfant (père seulement) et adoption | 2 jours ; |
| d) décès du conjoint et du concubin, d'un enfant et d'un enfant recueilli au sens de la loi | 4 jours ; |
| e) décès de la mère et du père, de la mère et du père du conjoint et concubin | 3 jours ; |
| f) décès d'un grand-parent, d'une sœur et d'un frère, d'un petit-enfant, d'une bru et d'un gendre, d'une belle-sœur et d'un beau-frère | 1 jour ; |
| g) emménagement de domicile (à l'exception de l'emménagement en chambre meublée) | 1 jour ; |
| h) recrutement, libération des obligations militaires | 1 jour. |

- 41.2 Les absences de courte durée pour raisons personnelles, telles que visites médicales, démarches administratives, etc., doivent si possible être prévues pendant le temps libre ou dans les plages horaires modulables.
- 41.3 Tout collaborateur dont un enfant ou un enfant recueilli au sens de la loi vivant sous le même toit tombe malade et qui n'a pas de garde-malade à sa disposition a droit, sur présentation d'un certificat médical (à partir du 2^e jour de maladie), à 3 jours au maximum par cas de maladie sans diminution de salaire. Pour le reste, l'art. 49.1 s'applique.
- 41.4 Un congé payé d'une durée équivalant au maximum à 1 semaine de travail par année civile est accordé aux délégués d'une organisation de travailleurs contractante qui souhaitent participer à un cours de formation continue ou une réunion de travail organisés par celle-ci.
Les demandes de congé-formation doivent être adressées suffisamment à l'avance (et en joignant le programme) au service du personnel, après accord du supérieur. La décision finale est du ressort de la Direction après consultation du service du personnel.
- 41.5 Sur la base de l'art. 329e CO, l'entreprise accorde des congés payés pour des activités de jeunesse extra-scolaires d'une durée équivalant au maximum à 1 semaine de travail par année civile, sous déduction des éventuelles prestations pour pertes de gain versées par des tiers.
- 41.6 L'entreprise s'efforce, dans la mesure des possibilités, d'accorder des congés sans solde aux collaborateurs qui en font la demande. Chaque cas fait l'objet d'un accord avec le supérieur. Tout congé sans solde d'une durée supérieure à 1 mois requiert au préalable l'assentiment écrit du service du personnel.

Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté

Art. 42 Salaires

- 42.1 Les salaires sont fixés en fonction des exigences et des responsabilités du poste, de l'expérience professionnelle, de la productivité individuelle ainsi que de la situation sur le marché du travail. Les salaires de référence visés à l'art. 42.2 s'appliquent également aux salaires horaires.
- 42.2 Les salaires de référence suivants sont fixés (la référence étant les filières de formation existant au sein de l'entreprise et l'exercice effectif d'une fonction correspondante ; situation au 1.1.2007) :
- | | |
|---|------------------------------------|
| a) Formation élémentaire/
collaborateur d'exploitation | CHF 3 500.– salaire mensuel brut ; |
| b) formation de 2 ans | CHF 3 600.– salaire mensuel brut ; |
| c) formation de 3 ans | CHF 3 800.– salaire mensuel brut ; |
| d) formation de 4 ans | CHF 4 000.– salaire mensuel brut. |
- Ces salaires correspondent à des valeurs de référence, c'est-à-dire des valeurs variables, moyennes et pouvant être différentes selon les régions ; il s'agit de salaires mensuels bruts pour un collaborateur âgé de 20 ans, apte au travail à 100 % et travaillant à plein temps.
- 42.3 L'entreprise s'engage à payer à tout collaborateur âgé de 20 ans, apte au travail à 100 % et travaillant à plein temps un salaire mensuel minimum de CHF 3 500.– brut. L'art. 42.2 b)–d) s'applique, indépendamment de l'âge, à toute personne ayant terminé sa formation, dans l'entreprise ou en dehors, pour autant qu'elle l'ait effectuée dans le commerce de détail ou dans le secteur commercial.
- 42.4 A travail de valeur égale, les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal.
- 42.5 L'adaptation des salaires fait l'objet chaque an de négociations, dans lesquelles il est tenu compte de la situation économique en général, de celle de l'entreprise et de l'évolution générale des salaires.
- 42.6 Aucune augmentation de salaire n'est accordée aux collaborateurs se trouvant le 31 décembre en instance de départ de l'entreprise (contrat de travail résilié).
- 42.7 Les salaires des personnes en formation sont discutés au sein du groupe de travail Formation. Ils sont périodiquement réajustés, en tenant notamment compte des spécificités régionales.
- 42.8 En cas de décès de collaborateurs dont il est prouvé qu'ils avaient charge de famille, 3 mois de salaire sont versés aux survivants (le conjoint, en cas de décès prématuré du conjoint les enfants mineurs ou majeurs de moins de 25 ans suivant une formation ou le concubin habitant

sous le même toit), à compter du dernier jour du mois du décès. Le salaire est payé indépendamment de toute prestation versée par une assurance, une caisse maladie, etc..

Art. 43 Paiement du salaire, interdiction de cession

- 43.1 Les salaires sont payés par virement sur un compte bancaire ou postal.
- 43.2 Le collaborateur n'est pas autorisé à céder son droit au salaire à des tiers. Les cessions faites en dépit de cette interdiction avant la conclusion du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'entreprise. Celle-ci paye les salaires exclusivement au collaborateur et se dégage donc par avance de toute obligation à l'égard de tiers, sous réserve des décisions judiciaires et des saisies de salaire consécutives à une poursuite légale.

Art. 44 13e salaire mensuel

Tout collaborateur a droit à un 13e salaire mensuel. Celui-ci est versé à la fin de l'année civile ou, au prorata, lorsqu'un collaborateur quitte l'entreprise. Il correspond à 1/12 des salaires de base payés pendant l'année civile.

Art. 45 Allocations familiales

Les modalités de versement des allocations familiales (allocations pour enfant à charge, allocations de formation, etc.) sont régies par les dispositions cantonales. Le lieu de travail du collaborateur est déterminant.

Art. 46 Primes d'ancienneté

- 46.1 Tout collaborateur a droit à des primes d'ancienneté. Celles-ci sont versées à la fin du mois anniversaire selon les modalités ci-dessous. Sur demande, et dans la mesure où le fonctionnement de l'entreprise le permet, les primes d'ancienneté peuvent être transformées totalement ou partiellement en congés payés à partir de la 10e année de service.
- a) Après 5 ans CHF 500.– sous la forme de bons d'achat Coop pour les collaborateurs travaillant à plein temps ou à temps partiel avec un taux d'occupation de 50 % au moins ;
CHF 200.– sous la forme de bons d'achat Coop pour les collaborateurs travaillant à temps partiel avec un taux d'occupation de moins de 50 % ;
 - b) après 10 ans 1/3 du salaire mensuel ordinaire ou 7,5 jours de congés supplémentaires ;
 - c) après 15 ans 1/2 du salaire mensuel ordinaire ou 11 jours de congés supplémentaires ;
 - d) après 20 ans puis tous les 5 ans 1 salaire mensuel ordinaire ou 22 jours de congés supplémentaires.
- 46.2 En cas de départ à la retraite ou de décès après 10 années de service ou plus, le collaborateur ou ses survivants ont droit à une partie des primes d'ancienneté correspondante, calculée au prorata du nombre d'années de service.

Salaire en cas d'empêchement de travailler

A) Maladie

Art. 47 Versement du salaire par l'assurance indemnités journalières de maladie

- 47.1 En cas d'incapacité de gain totale due à une maladie, les indemnités journalières de maladie suivantes sont équivalentes à :
- a) Pendant la période d'essai 1 mois à 90 % du salaire brut ordinaire ;
 - b) après la période d'essai 2 ans à 90 % du salaire brut ordinaire.
- Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base fixé par contrat (y compris le 13e salaire mensuel calculé au prorata) ainsi que les primes et allocations perçues à intervalles réguliers.
- 47.2 Les prestations sont versées individuellement pour chaque cas de maladie.

- 47.3 En cas d'incapacité de gain partielle due à une maladie, les indemnités journalières de maladie sont calculées en fonction de l'incapacité de gain et versées pendant la période visée à l'art. 47.1.
- 47.4 Les primes d'assurance indemnités journalières de maladie sont supportées à parts égales par les collaborateurs et par l'entreprise.
- 47.5 Lorsqu'il quitte l'entreprise, le collaborateur est en droit de demander son transfert dans l'assurance individuelle conformément aux dispositions de la notice "Passage dans l'assurance individuelle".
- 47.6 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité de travail totale est attestée par certificat médical.
- 47.7 Pour le reste, ce sont les Conditions générales d'assurance de l'assurance collective "indemnités journalières" qui s'appliquent, conformément à la Loi fédérale sur le contrat d'assurance du 2.4.1908.

Art. 48 Maladie à l'étranger

En cas de maladie survenant dans un pays autre que le pays de domicile, le collaborateur n'a droit aux prestations que s'il s'agit d'une maladie aiguë.

Art. 49 Obligation d'annoncer, certificat médical, visites médicales

- 49.1 Le supérieur doit être immédiatement informé en cas de maladie survenant avant le début de la journée de travail.
- 49.2 Si la maladie dépasse 3 jours ouvrés, un certificat médical doit être présenté au supérieur ou au service du personnel dans un délai d'une semaine à compter du 1er jour de maladie. L'entreprise peut exiger un certificat médical pour des absences de moins de 4 jours ouvrés.
- 49.3 L'entreprise se réserve le droit d'ordonner des examens médicaux par un médecin-conseil. Dans ce cas, le collaborateur s'engage à autoriser le médecin-conseil à procéder aux examens appropriés.
- 49.4 Les visites médicales doivent si possible être prévues pendant le temps libre ou dans les plages horaires modulables.

B) Grossesse et maternité

Art. 50 Grossesse

En cas de troubles dus à la grossesse et attestés par certificat médical, le salaire est versé conformément aux dispositions relatives aux cas de maladie.

Art. 51 Allocation de maternité

- 51.1 En cas de maternité, l'allocation de maternité est complétée par l'entreprise à partir de la date de l'accouchement de façon à atteindre :
- | | | |
|---------------------------------------|-------------|----------------------------------|
| a) De la 1re-5e année de service | 14 semaines | 100 % du salaire brut ordinaire; |
| b) à partir de la 6e année de service | 16 semaines | 100 % du salaire brut ordinaire. |
- Si les rapports de travail ont duré moins de 3 mois ou sont dissous avant le début du 6e mois de grossesse, l'entreprise ne verse aucunes prestations salariales complémentaires en plus de l'allocation de maternité (paiement pendant 14 semaines de 80 % du salaire brut ordinaire, à condition que les rapports de travail existent toujours à la date de l'accouchement).
- 51.2 Si le bébé doit effectuer un séjour d'au moins 3 semaines à l'hôpital immédiatement après sa naissance, la collaboratrice peut, en faisant la demande au service du personnel, demander le report du paiement de l'allocation de maternité jusqu'au retour du bébé à son domicile ou jusqu'à son décès. Pendant la durée du report, l'entreprise ne verse aucunes prestations salariales complémentaires.
- 51.3 Si la collaboratrice reprend son activité avant l'écoulement de la période de 14 ou de 16 semaines, elle renonce par là même à son droit à l'allocation de maternité restante ainsi qu'aux prestations salariales complémentaires de l'entreprise.
- 51.4 L'entreprise s'efforce, lorsque c'est possible, de réintégrer dans les 12 mois qui suivent la fin du

congé de maternité les femmes qui ne reprennent pas le travail au terme dudit congé.
51.5 Les dispositions cantonales restent réservées.

C) Accident

Art. 52 Etendue de l'assurance

- 52.1 Les collaborateurs sont assurés aux frais de l'entreprise contre les accidents professionnels.
- 52.2 Les collaborateurs travaillant à plein temps sont également assurés contre les accidents non professionnels. Les collaborateurs travaillant à temps partiel ne le sont que s'ils travaillent au moins 8 heures par semaine dans l'entreprise. Dans les deux cas, les primes d'assurance contre les accidents non professionnels sont supportées par le collaborateur.
- 52.3 En cas de traitement médical, les prestations conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.2.1981 sont assurées. Les collaborateurs ont la possibilité de souscrire, à leurs frais, dans le cadre de l'assurance collective de l'entreprise, une assurance complémentaire couvrant les frais de traitement en division privée.

Art. 53 Prestations

- 53.1 En cas d'incapacité de gain totale due à un accident, les indemnités journalières de l'assurance-accidents sont complétées par l'entreprise de façon à atteindre :
- | | | |
|-------------------------------|----------|----------------------------------|
| a) Pendant la période d'essai | 1 mois à | 90 % du salaire brut ordinaire ; |
| b) après la période d'essai | 2 ans à | 90 % du salaire brut ordinaire. |
- Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base fixé par contrat (y compris le 13e salaire mensuel calculé au prorata) ainsi que les primes et allocations perçues à intervalles réguliers.
- 53.2 En cas d'incapacité de gain partielle due à un accident, les indemnités journalières de l'assurance-accidents sont complétées pour la durée visée à l'art. 53.1 pour atteindre les pourcentages indiqués.
- 53.3 Si l'incapacité de gain se prolonge au-delà de la durée visée à l'art. 53.1, les indemnités journalières conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.3.1981 sont versées directement par l'assurance-accidents.
- 53.4 Si les prestations d'assurance sont diminuées parce que le collaborateur est totalement ou partiellement responsable de l'accident, les versements complémentaires sont réduits dans la même proportion.
- 53.5 En cas d'invalidité partielle, le salaire du collaborateur ou les versements complémentaires sont revus et ajustés en fonction de sa capacité de travail.
- 53.6 Lorsqu'il quitte l'entreprise avec une incapacité de gain, le collaborateur a droit seulement au paiement des indemnités journalières conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.3.1981. Celles-ci lui sont versées directement par l'assurance-accidents.
- 53.7 Pour le reste, les art. 48 et 49 s'appliquent.

Droit à la restitution/déduction

Art. 54 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.

Art. 55 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.

Services obligatoires et autres engagements

Art. 56 Paiement du salaire

- 56.1 Si l'allocation pour perte de gain dépasse les taux visés aux art. 56.2 et 56.3, les collaborateurs perçoivent l'allocation pour perte de gain entière sans prestations salariales complémentaires de l'entreprise ; autrement, cette allocation est complétée par l'entreprise jusqu'à concurrence des taux visés.
- 56.2 Les collaborateurs qui accomplissent en temps de paix le service militaire obligatoire suisse (cours de répétition, service de protection civile, etc.) ou tout autre service obligatoire ouvrant droit à l'allocation pour perte de gain perçoivent cette allocation complétée de façon à ce qu'elle atteigne 100 % du salaire brut ordinaire.
- 56.3 Pendant l'école de recrues, de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers ou d'officiers, pendant le paiement des galons correspondants et pendant les périodes d'astreinte au travail dans le cadre d'un service de remplacement, les collaborateurs célibataires sans charge de famille perçoivent l'allocation pour perte de gain complétée de façon à ce qu'elle atteigne 80 % du salaire brut ordinaire. Les autres collaborateurs perçoivent l'allocation pour perte de gain complétée de façon à ce qu'elle atteigne 100 % du salaire brut ordinaire, sous réserve qu'à l'issue dudit service les rapports de travail se poursuivent pendant 12 mois au moins ; si un collaborateur quitte l'entreprise avant cette échéance, il doit rembourser pour chaque mois 1/12 du supplément.
- Le service civil est assimilé à l'école de recrues. Les militaires en service long perçoivent leur salaire visé à l'art. 56.3 pendant l'école de recrues, puis l'allocation pour perte de gain.
- 56.3 Pour les services non visés aux art. 56.2 et 56.3, le paiement du salaire est réglé cas par cas.
- 56.4 Les interventions qui ont lieu dans le cadre d'un corps de sapeurs-pompiers sont des absences payées.

Art. 57 Obligation d'annoncer incombant aux collaborateurs

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.

Départ à la retraite

Art. 58 Caisse de pension

- 58.1 Les collaborateurs sont assurés auprès de la CPV/CAP contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Des dispositions particulières sont prévues pour les collaborateurs âgés de 18 à 24 ans.
- 58.2 Le salaire assuré correspond aux 2/3 du salaire annuel soumis à cotisation AVS (le salaire de base plus le 13e salaire mensuel calculé au prorata et les allocations perçues à intervalles réguliers).
- 58.3 Les cotisations d'assurance réglementaires sont supportées par l'entreprise à hauteur des 2/3 ; le tiers restant est à la charge du collaborateur.
- 58.4 Les augmentations de salaire entraînant une hausse du salaire assuré sont rachetées au début de l'année civile, en cas de sinistre en cours d'année également, sous la forme de "bonifications supplémentaires". Celles-ci sont supportées par l'entreprise à hauteur des 2/3 ; le tiers restant est à la charge du collaborateur.
- 58.5 Toutes les questions relevant de la caisse de pension doivent être réglées sur la base du Règlement d'assurance de la CPV/CAP en vigueur.

Art. 59 Retraite anticipée

L'entreprise offre aux collaborateurs qui ont atteint l'âge de 59 ans la possibilité de prendre une retraite anticipée. Les modalités sont régies par le règlement en vigueur.

Dispositions finales

Art. 60 Différends relatifs aux contrats de travail individuels

Les différends opposant l'entreprise et les collaborateurs au sujet de contrats de travail

individuels sont portés devant les tribunaux compétents.

Art. 61 Plan social

Toute fermeture, même partielle, ou délocalisation d'usine s'accompagne de pourparlers avec les partenaires sur l'élaboration d'un plan social.

Art. 62 Entrée en vigueur et résiliation de la CCT

62.1 La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2003, en remplacement de celle du 1er janvier 2001 ; elle arrive à échéance le 31 décembre 2005. Si elle n'est pas résiliée par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, elle est considérée comme tacitement reconduite pour 1 an à chaque fois.

62.2 Si, au moment de la résiliation de la CCT, il est prévu de la reconduire sous une forme différente, les partenaires veillent à déposer concurremment leurs propositions de révision.

Art. 63 Remise de la CCT

La présente CCT est remise avec les annexes visées à l'art. 64 à tous les collaborateurs assujettis.

Art. 64 Annexes de la CCT

Les documents suivants font partie intégrante de la présente CCT :

- a) Annexe (Règlement concernant les allocations) ;
- b) Règlement concernant les collaborateurs rémunérés à l'heure (seulement pour les collaborateurs rémunérés à l'heure).

Bâle, en octobre 2002

Coop

Hansueli Loosli
président
de la Direction générale

Peter Keller
responsable des Ressources humaines
et de la Formation

Fédération des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA)

Martin Meyer
co-président central

Robert Schwarzer
secrétaire général

Société suisse des employés de commerce (sec suisse)

Edi Class
secrétaire général

Susanne Erdös
secrétaire centrale

Union des employés de Coop (UEC)

Felix Halmer
président

Luciana Maggetti
vice-présidente

Syndicat SYNA

Charles Steck
chef des secteurs et branches

Andreas Hubli
secrétaire central

Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Meinrado Robbiani
secrétaire cantonal

Nando Ceruso
vice-secrétaire cantonal

Règlement concernant les allocations du 1er janvier 2003

1. Allocations

1.1 Allocations familiales

Les modalités de versement des allocations familiales (allocations pour enfant à charge, allocations de formation, etc.) sont régies par les dispositions en vigueur dans le canton du lieu de travail du collaborateur. L'entreprise garantit que les allocations pour enfant à charge sont versées jusqu'à l'âge de 18 ans révolus, même dans les cantons où la limite d'âge est inférieure à 18 ans pour les enfants qui ne sont pas en formation.

1.2 *Supplément au salaire pour les heures supplémentaires* 25 %
(si la compensation en temps n'est pas possible dans un délai de 4 mois)

1.3 *Supplément au salaire pour le travail de soir (20h00–23h00)* 20 %
(lorsque le travail se termine après 21 h30)

Supplément au salaire pour le travail de nuit occasionnel (23h00–06h00) 35 %
(jusqu'à 24 nuits par année civile)

Suppléments pour le travail de nuit effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers (23h00–06h00)

(à partir de 25 nuits par année civile)

Supplément au salaire 25 %

Supplément en temps (en sus) 10 %

1.4 *Supplément au salaire pour le travail de dimanche et de jours fériés occasionnel* 75 %
(dimanche : samedi 23h00–dimanche 23h00)
(jusqu'à 6 dimanches ou jours fériés par année civile) 25 %
dont conversion possible en temps

Supplément (au salaire ou en temps) pour le travail de dimanche et de jours fériés effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers 50 %
(dimanche : samedi 23h00–dimanche 23h00)
(à partir de 7 dimanches ou jours fériés par année civile)

1.5 Indemnisation pour le service de piquet

a) Indemnités forfaitaires en cas de piquet assuré :

une journée (24 heures) CHF 40.–

le samedi CHF 80.–

le dimanche et les jours fériés CHF 100.–

le week-end (samedi – dimanche) CHF 150.–

une semaine (lundi – vendredi) CHF 200.–

une semaine (lundi – lundi, week-end inclus) CHF 350.–

b) L'intervention pendant une permanence est indemnisée, en plus du salaire, sous la forme de suppléments pour les heures supplémentaires, le travail de soir, de nuit, de dimanche ou de jours fériés. Ces suppléments couvrent la période qui va du moment où il est demandé au collaborateur d'intervenir (appel téléphonique) jusqu'à celui où il quitte l'entreprise, mais dans tous les cas au plus tard jusqu'à la reprise normale du travail.

c) Le décompte a lieu tous les mois, et le versement est effectué en même temps que le salaire du mois suivant.

1.6 *Travail à titre permanent dans les locaux de surgélation* par mois (x12) CHF 500.–

1.7 Primes de fonction

Des primes spécifiques peuvent être versées pour des activités particulières.

1.8 Vêtements de travail

Le personnel d'exploitation, le personnel de restaurant, le personnel de vente et les chauffeurs reçoivent les vêtements de travail adaptés à leur activité.

1.9 Collaborateurs tournants / suppléants (boucherie)

a) Indemnité de base par mois (x12) CHF 150.–

b) Remboursement forfaitaire des frais par jour CHF 10.–

quotidiens
(dans un rayon de 25 km du lieu de travail au-delà, selon Règlement concernant le remboursement des frais en vigueur)

1.10 *Ventes nocturnes*

- a) Indemnité calculée selon la réglementation cantonale/régionale/locale
- b) Remboursement des frais de repas
(sous réserve de conventions individuelles locales pour un montant égal) par soirée CHF 18.–

1.11 *Collaborateurs travaillant à temps partiel*

Les collaborateurs travaillant à temps partiel ont droit aux allocations visées aux art. 1.6, 1.7, et 1.9 a) au prorata de leur temps de travail.

2. **Dispositions finales**

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2003, en remplacement de celui du 1er janvier 2001 ; il arrive à échéance le 31 décembre 2005. S'il n'est pas résilié par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, il est considéré comme tacitement reconduit pour 1 an à chaque fois.

Annexe b

Règlement concernant les collaborateurs rémunérés à l'heure Coop Maison mère du 1er janvier 2003

sommaire

Dispositions générales

- 1. Champ d'application

Dispositions relatives au contrat de travail

Résiliation du contrat de travail

- 2. Résiliation du contrat de travail

Durée du travail

- 3. Durée de travail ordinaire

Jours fériés, vacances, jours de congé

- 4. Jours fériés
- 5. Vacances
- 6. Jours de congé

13e salaire mensuel

- 7. 13e salaire mensuel

Salaire en cas d'empêchement de travailler

A) Maladie

- 8. Versement du salaire par l'assurance indemnités journalières de maladie

B) Maternité

- 9. Allocation de maternité

C) Accident

- 10. Prestations

Départ à la retraite

- 11. Caisse de pension
- 12. Indemnité de départ

Dispositions finales

- 13. Entrée en vigueur et résiliation du règlement
- 14. Remise du règlement

Texte original

Le présent règlement a été rédigé en allemand puis traduit en français et en italien. En cas d'incertitude dans l'interprétation du texte, la version allemande fait foi.

Les termes "collaborateur", "supérieur", etc. désignent les hommes et les femmes.

Liste des abréviations

al.	alinéa
art.	article/s
CCT	Convention collective de travail
cf.	confer (se référer à l'indication qui suit)
CO	Code suisse des obligations du 30.3.1911
CPV/CAP	Coop Assurance du personnel
LPP	Loi fédérale du 25.6.1982 sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
%	pour-cent

Dispositions générales

Art. 1 *Champ d'application*

- 1.1 Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs rémunérés à l'heure, titulaires d'un contrat de travail d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à 3 mois. Il fait partie intégrante de la CCT et prime celle-ci dans les domaines qu'il régit.
- 1.2 Les collaborateurs rémunérés à l'heure qui ont effectué au moins 50 % de la durée de travail ordinaire sur une période d'un an peuvent être mensualisés s'ils en font la demande.

Dispositions relatives au contrat de travail

Résiliation du contrat de travail Cf. notamment les art. 13-15 CCT.

Art. 2 *Résiliation du contrat de travail*

La résiliation du contrat de travail par l'entreprise ne peut émaner que des niveaux de management 0 - 4, en accord avec le service du personnel.

Durée du travail

Art. 3 *Durée de travail ordinaire*

- 3.1 Une durée de travail hebdomadaire minimale est normalement convenue dans le contrat de travail. Il s'agit d'une durée nette, c'est-à-dire pauses non comprises (celles-ci ne font pas partie de la durée du travail si les collaborateurs ont le droit de quitter leur poste). Elle doit être respectée sur une moyenne de 3 mois. Tout changement doit être effectué d'un commun accord ou dans le cadre d'une modification du contrat de travail.
- 3.2 Si aucune durée de travail hebdomadaire minimale n'a été convenue et que l'emploi du temps est irrégulier, chacune des parties est libre d'accepter ou de refuser une demande de prestations présentée par l'autre partie. Cette demande doit être présentée le plus tôt possible, normalement 2 semaines avant l'introduction de modifications.

Jours fériés, vacances, jours de congé

Art. 4 *Jours fériés*

Les heures de travail non effectuées pour cause de jours fériés sont compensées par un supplément au salaire de 3,50 %.

Art. 5 *Vacances*

- 5.1 Le droit aux vacances est conforme aux dispositions de l'art. 40.1 CCT.

5.2 Les vacances sont comprises dans le salaire sous la forme d'un supplément au salaire de 10,64 %, 13,04 % ou 15,55 %.

Art. 6 Jours de congé

Les heures de travail non effectuées pour cause de jours de congé sont compensées par un supplément au salaire de 0,13 %.

13e salaire mensuel

Art. 7 13e salaire mensuel

Tout collaborateur a droit à un 13e salaire mensuel. Celui-ci est versé à la fin de l'année civile ou en janvier de l'année suivante, ou, au prorata, le mois qui suit le départ de l'entreprise lorsqu'un collaborateur quitte l'entreprise. Il correspond à 1/12 des salaires bruts (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) payés pendant l'année civile.

Salaires en cas d'empêchement de travailler

A) Maladie Cf. notamment les art. 48 et 49.1, 3, 4 CCT.

Art. 8 Versement du salaire par l'assurance indemnités journalières de maladie

- 8.1 Tout collaborateur dont le contrat de travail n'est pas limité à 3 mois ou moins est obligatoirement assuré auprès de l'assurance collective "indemnités journalières" conclue par l'entreprise contre la perte de salaire en cas de maladie survenant sans sa faute.
- 8.2 En cas d'incapacité de travail due à une maladie attestée par un certificat médical, l'assurance indemnités journalières de maladie couvre, à partir du 3e jour, pendant 1 mois pendant la période d'essai et pendant 2 ans après la période d'essai, 90 % du salaire mensuel brut ordinaire. Les indemnités journalières de maladie sont versées directement par l'assurance indemnités journalières de maladie. L'entreprise ne verse rien en complément.
- 8.3 Le salaire mensuel brut ordinaire comprend le salaire brut fixé par contrat (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) ainsi que le 13e salaire mensuel calculé au prorata. Il est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.
- 8.4 Les prestations sont versées individuellement pour chaque cas de maladie. En cas d'incapacité de travail due à une maladie, l'assurance indemnités journalières de maladie doit être informée dans les 5 jours qui suivent le début de la maladie. Celle-ci envoie au collaborateur une carte d'indemnités journalières (cf. notice "Assurance indemnités journalières pour collaborateurs rémunérés à l'heure"), qu'il fera remplir par le médecin traitant et renverra immédiatement à l'assurance indemnités journalières de maladie, de façon à ce que les indemnités journalières de maladie puissent lui être versées.
- 8.5 En cas d'incapacité de gain partielle due à une maladie, les indemnités journalières de maladie sont calculées en fonction de l'incapacité de gain et versées pendant la période visée à l'art. 8.2.
- 8.6 Les primes d'assurance indemnités journalières de maladie sont supportées à parts égales par les collaborateurs et par l'entreprise.
- 8.7 Lorsqu'il quitte l'entreprise, le collaborateur est en droit de demander son transfert dans l'assurance individuelle conformément aux dispositions de la notice "Passage dans l'assurance individuelle".
- 8.8 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité de travail totale est attestée par certificat médical.
- 8.9 Pour le reste, ce sont les Conditions générales d'assurance de l'assurance collective "indemnités journalières" qui s'appliquent, conformément à la Loi fédérale sur le contrat d'assurance du 2.4.1908.

B) Maternité

Art. 9 Allocation de maternité

9.1 En cas de maternité, l'allocation de maternité est complétée par l'entreprise à partir de la date de l'accouchement indépendamment du nombre d'années de service de façon à atteindre :

14 semaines 100 % du salaire brut ordinaire.

Si les rapports de travail ont duré moins de 3 mois ou sont dissous avant le début du 6e mois de grossesse, l'entreprise ne verse aucune prestation salariale complémentaire en plus de l'allocation de maternité (paiement pendant 14 semaines de 80 % du salaire brut ordinaire, à

condition que les rapports de travail existent toujours à la date de l'accouchement).

- 9.2 Si le bébé doit effectuer un séjour d'au moins 3 semaines à l'hôpital immédiatement après sa naissance, la collaboratrice peut, en en faisant la demande au service du personnel, demander le report du paiement de l'allocation de maternité jusqu'au retour du bébé à son domicile ou jusqu'à son décès. Pendant la durée du report, l'entreprise ne verse aucune prestations salariales complémentaires.
- 9.3 Si la collaboratrice reprend son activité avant l'écoulement de la période de 14 semaines, elle renonce par là même à son droit à l'allocation de maternité restante ainsi qu'aux prestations salariales complémentaires de l'entreprise.
- 9.4 Les dispositions cantonales restent réservées.

C) Accident Cf. notamment les art. 52 et 53.2 –7 CCT.

Art. 10 Prestations

- 10.1 En cas d'incapacité de gain totale due à un accident, les collaborateurs perçoivent de l'assurance-accidents à partir du 1er jour d'absence 90 % du salaire mensuel brut ordinaire (tel que défini à l'art. 8.3).
- 10.2 Le service du personnel doit être informé immédiatement de tout accident, qu'il entraîne ou non une incapacité de travail. En cas d'incapacité de travail, celui-ci envoie au collaborateur une fiche d'accident, qu'il fera remplir par le médecin traitant et renverra immédiatement à l'assurance-accidents, de façon à ce que les prestations du médecin puissent être payées et les indemnités journalières versées.

Départ à la retraite

Art. 11 Caisse de pension

- 11.1 Les collaborateurs sont assurés conformément aux dispositions légales (LPP) auprès de la CPV/CAP contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Dans des cas exceptionnels bien définis et en accord avec l'entreprise, l'admission dans la CPV/CAP est possible même si le montant minimal prescrit par la LPP n'est pas atteint.
- 11.2 Les cotisations d'assurance réglementaires sont supportées par l'entreprise à hauteur des 2/3; le tiers restant est à la charge du collaborateur.
- 11.3 Toutes les questions relevant de la caisse de pension doivent être réglées sur la base du Règlement d'assurance de la CPV/CAP en vigueur.

Art. 12 Indemnité de départ

- 12.1 Tout collaborateur de 50 ans et comptant au moins 20 années d'ancienneté a droit à une indemnité de départ lorsqu'il quitte l'entreprise. Cette indemnité équivaut à un double salaire mensuel, sous réserve de l'art. 339c al. 3 CO. Les cotisations versées à la caisse de retraite par l'entreprise sont déduites de cette indemnité.
- 12.2 Le salaire mensuel est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.

Dispositions finales

Art 13 Entrée en vigueur et résiliation du règlement

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2003, en remplacement les Conditions générales d'engagement pour les employés rémunérés à l'heure, à la journée ou à la tâche du 1er janvier 2001 ; il arrive à échéance le 31 décembre 2005. S'il n'est pas résilié par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes mois avant son expiration, il est considéré comme tacitement reconduit pour 1 an à chaque fois.

Art. 14 Remise du règlement

Le présent règlement est remis à tous les collaborateurs assujettis.