



Rubrique: Travail

Sous-rubrique: Contrat de travail

Date de publication: SHAB - 21.09.2018

Numéro de publication: AB04-0000000038

Entité de publication:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Sur mandat de:

SwissLegal Frick Anwälte

Bubenbergplatz 5

Postfach 2979

CH-3001 Bern

Annexes:

Bäcker_Änderung_fr.pdf

Contrat de travail Demande de modification des arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse

Les associations contractantes, soit l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS) d'une part, Hotel & Gastro Union et le syndicat Syna d'autre part, demandent de modifier les arrêtés du Conseil fédéral du 8 octobre 2015 et du 20 août 2018 (FF **2015** 6925, **2018** 5233) qui étendent le champ d'application de la convention collective de travail du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse: (Modifications disponibles dans le PDF).

Publication selon la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.

Délai : 15 jour(s)

Fin du délai: 06.10.2018

Contrat de travail:

Demande de modification des arrêtés du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs (BCS) d'une part, Hotel & Gastro Union et le syndicat Syna d'autre part, demandent de modifier les arrêtés du Conseil fédéral du 8 octobre 2015 et du 20 août 2018 (FF **2015** 6925, **2018** 5233) qui étendent le champ d'application de la convention collective de travail du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse:

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).
2. Diplômes étrangers
Les certificats professionnels de boulanger et de confiseur (production) des Etats de l'UE et de l'AELE sont considérés comme équivalents aux qualifications professionnelles suisses reconnues conformément à l'al. 1, pour autant que les personnes qualifiées détiennent le certificat professionnel international établi par l'Union Internationale des Boulangers et Pâtisiers (UIBC).
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. 2. 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. 2 et 3 CCT, ou

- c. qui, en cas de diplôme professionnel fédéral (ou équivalent conformément à l'art. 6a, al. 2 et 3 CCT), n'exercent pas majoritairement le métier appris.

Art. 9, al. 2, 3 et 4 (Contrat d'engagement et temps d'essai)

2. Le temps d'essai est fixé à trois mois pour les contrats de travail à durée indéterminée. Il peut être réduit jusqu'à un mois moyennant convention écrite.
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.
4. *Abrogé*

Art. 10, al. 2 et 3 (Résiliation)

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 1^{ère} année de service;
 - b. 2 mois de délai de congé de la 2^e à la 9^e année de service;
 - c. 3 mois de délai de congé à partir de la 10^e année de service.Ces délais de résiliation peuvent être réduits moyennant convention écrite; ils ne peuvent cependant être réduits à moins d'un mois.
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.

Art. 11, al. 1 et 3 (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 exercées majoritairement. Un seul barème des salaires s'applique par travailleur.
3. Pour les travailleurs dont les prestations de travail moyennes sont insuffisantes, les employeurs et les travailleurs peuvent demander conjointement par écrit à la commission permanente d'approuver un salaire brut inférieur au salaire minimal prévu dans le barème des salaires.

Art. 13, al. 1, 1^{bis}, 3 et 4 (13^e salaire)

1. Au terme du temps d'essai, le travailleur a droit chaque année à un 13^e 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 13^e salaire.

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

1. bis Les employés travaillant majoritairement dans la restauration (personnel de restauration) ont par contre droit au 13^e 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.
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 13^e salaire que pour le premier mois d'absence au travail. Demeure réservée une éventuelle prestation d'assurance incluant le 13^e salaire.
4. *Abrogé*

Art. 15, al. 2 (Durée de travail et semaine de cinq jours)

2. En moyenne annuelle, c'est la semaine de cinq jours qui est valable.

Art. 17 Heures de travail entre 22 et 3 heures

1. Le personnel de production qualifié au sens de l'art. 6a, al. 1 CCT 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 13^e 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 13^e 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 13^e 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.

Art. 18, al. 1, 3 et 7 (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, mais n'excédant pas la durée maximum légale de la semaine de travail, conformément à la loi sur le travail (art. 9 LTr).
3. *Abrogé*

7. Pour les travailleurs dont le salaire mensuel moyen s'élève à au moins 6 750 francs (13^e salaire non compris), l'indemnisation des heures supplémentaires peut être convenue librement dans le cadre de la loi.

Art. 20, al. 6 (Jours fériés légaux)

6. *Abrogé*

Art. 25, al. 3 (Formations professionnelles et continues spécifiques à la branche)

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.

Art. 28, al. 4 (Obligations générales des travailleurs)

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).

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. 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 60 jours. 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 88% 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, notamment dans les cas où il doit justifier tous les jours de travail perdus auprès de son assurance. 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.

Art. 41b, al. 1 et 2 (Contributions professionnelles)

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 13 200 francs;
 - pour chaque travailleur, 10 francs par mois entier ou entamé. Les travailleurs à temps partiel travaillant en moyenne moins de la moitié de la durée normale de travail de l'entreprise paient la moitié, c.-à-d. 5 francs par mois.
2. Les employeurs doivent déduire périodiquement ... 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.

Art. 41c, al. 5 (Peine conventionnelle)

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 500 francs par cas.

Barème des salaires pour le personnel de production

Art. 1 Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante de la CCT; il s'applique au personnel majoritairement affecté à la production («personnel de production»), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des art. 6a et 6b CCT.

Art. 2 Salaires minimaux

Les travailleurs employés à temps plein ont droit au minimum aux salaires mensuels suivants ...:

		Salaire minimal	
		Dès la 1 ^{ère} année de métier ¹	Dès la 1 ^{ère} année de métier après l'apprentissage, en cas de poursuite de l'activité dans l'entreprise formatrice
I	Travailleurs au sens de l'art. 6b CCT		
	qui n'ont aucun diplôme professionnel ou aucun diplôme professionnel reconnu (au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	3 435.-	
II	Travailleurs au sens de l'art. 6a CCT		
	qui ont un diplôme professionnel (reconnu) au sens de		

1

Une année de métier correspond à une période de 12 mois à partir du moment où le travailleur a terminé son apprentissage et où il a exercé son métier dans une entreprise quelconque.

	l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction		
1.	avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	dès 2019 : 3 600.- dès 2020 : 3 636.-	dès 2019 : 3 651.- dès 2020 : 3 687.-
2.	avec certificat fédéral de capacité (CFC)	dès 2019 : 4 000.- dès 2020 : 4 040.-	dès 2019 : 4 051.- dès 2020 : 4 091.-
3.	avec brevet fédéral et assumant la fonction de responsable de production	5 036.-	
4.	avec diplôme fédéral et assumant la fonction de responsable de production	5 313.-	

La partie restante de l'annexe 1 demeure inchangée.

Barème des salaires pour le personnel de vente

Art. 1 Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante de la CCT; il s'applique au personnel majoritairement affecté à la vente («personnel de vente»), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des articles 6a et 6b CCT.

Art. 2 Salaires minimaux

Les travailleurs employés à temps plein ont droit au minimum aux salaires mensuels suivants ...:

		Salaire minimal
I	Travailleurs au sens de l'art. 6b CCT	
	qui n'ont aucun diplôme professionnel ou aucun diplôme professionnel reconnu (au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	3 435
	avec Certification de cours de vente de l'Association des Boulangers-Confiseurs du canton de Genève (ABCGe)	3 500
II	Travailleurs au sens de l'art. 6a CCT	
	qui ont un diplôme professionnel (reconnu) au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	
1.	avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	dès 2019 : 3 600 dès 2020 : 3 636
2.	avec certificat fédéral de capacité (CFC) 2a interne à la branche 2b externe à la branche dès le 7e mois	dès 2019 : 4 000 dès 2020 : 4 040

	d'engagement (tarif les 6 premiers mois: II 1.)	
3.	avec brevet fédéral spécialiste de branche et assumant la fonction de responsable de vente ou de filiale	4 824

Art. 2a *Abrogé*

Art. 3 Définition de responsable de vente ou de filiale au sens de l'art. 2

Les travailleurs assumant la fonction de responsable de vente ou de filiale doivent diriger des collaborateurs. Ils sont responsables de la formation des apprentis. Ils établissent et contrôlent la planification de la vente. Ils organisent et surveillent les commandes. Ils représentent l'employeur pendant son absence.

La partie restante de l'annexe 2 demeure inchangée.

Barème des salaires pour le personnel de restauration

Art. 1 Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante de la CCT; il s'applique au personnel majoritairement affecté à la restauration («personnel de restauration»), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des art. 6a et 6b CCT.

Art. 2 Salaires minimaux

Les travailleurs employés à temps plein ont droit au minimum aux salaires mensuels suivants ...:

		Salaire minimal
I	Travailleurs au sens de l'art. 6b CCT	
	qui n'ont aucun diplôme professionnel ou aucun diplôme professionnel reconnu (au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	3 435.-
	ayant achevé avec succès une formation Progresso	3 637.-
II	Travailleurs au sens de l'art. 6a CCT	
	qui ont un diplôme professionnel (reconnu) au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	
1.	avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	3 737.-
2.	avec certificat fédéral de capacité (CFC)	4 141.-
2a.	avec certificat fédéral de capacité (CFC)	4 243.-

	+ 6 jours de continue spécifique au métier	
3.	avec brevet fédéral	4 849.-

Art. 3 Repas et logement

Si l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, ce sont les taux suivants ... pour la rémunération en nature.

Petit déjeuner	Fr. 3.50
Repas de midi	Fr. 10.-
Repas du soir	Fr. 8.-
Logement	Fr. 11.50

Barème des salaires pour autre personnel

Art. 1 Champ d'application

Ce barème des salaires fait partie intégrante de la CCT; il s'applique au personnel non recensé dans les barèmes des salaires de la production, de la vente et de la restauration (logistique, administration, entretien), une distinction devant être faite entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés au sens des articles 6a et 6b CCT.

Art. 2 Salaires minimaux

Les travailleuses et travailleurs employés à temps plein ont droit au minimum aux salaires mensuels suivants ...:

		Salaire minimal
I	Travailleurs au sens de l'art. 6b CCT	
	qui n'ont aucun diplôme professionnel ou aucun diplôme professionnel reconnu (au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	3 435.-
II	Travailleurs au sens de l'art. 6a CCT	
	qui ont un diplôme professionnel (reconnu) au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	
1.	avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	3 600.-
2.	avec certificat fédéral de capacité (CFC)	4 000.-
3.	avec brevet fédéral ou diplôme fédéral et assumant la fonction de responsable de production	4 824.-

Art. 3 Repas et logement

Si l'employeuse ou l'employeur et la travailleuse ou le travailleur ne se sont pas mis d'accord par contrat individuel sur le coût des repas et du logement, ce sont les taux suivants ... pour la rémunération en nature.

Petit déjeuner	Fr. 3.50
Repas de midi	Fr. 10.–
Repas du soir	Fr. 8.–
Logement	Fr. 11.50

* * *

Champ d'application demandé (Modification de al. 2, 3 et 4)

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les dispositions déclarées de force obligatoire de la convention collective de travail du secteur de la boulangerie-pâtisserie-confiserie suisse s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs (travailleurs à temps partiel et auxiliaires) dans les entreprises du secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie. Appartiennent audit secteur tous les fabricants ou fournisseurs de tout type de pain, de produits de boulangerie (viennoiseries et boulangerie fine comprises), de chocolat et autres préparations alimentaires contenant du cacao, d'articles de confiserie et de glace alimentaire aliénés à titre onéreux et/ou fabriqués tout ou partie sous la surveillance du fabricant ou du fournisseur.

³ Les entreprises de restauration constituant une unité avec les entreprises citées au chiffre 2 appartiennent également au secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie, pour autant qu'elles soient reliées, et qu'elles aient les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent.

⁴ Sont exceptés à titre exhaustif du champ d'application:

- a. les cadres supérieurs et assumant la fonction de responsable (au sens de l'art. 3 LTr), tels que les chefs d'entreprises, directeurs;
- b. les membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, respectivement du chef d'entreprise (c.-à-d. conjoint, père et mère, frères et sœurs, descendants directs);
- c. les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle;
- d. les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle;
- e. les musiciens, les artistes, les discjockeys;
- f. les entreprises de l'industrie chocolatière suisse.

⁵ La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2023

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les 15 jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne,

SECO – Direction du travail