



**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL  
COOP SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE**

Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> janvier 2018

*Les parties contractantes sont:*

**Coop Société Coopérative**

**Société suisse des employés de commerce**

**Syndicat Syna / Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)**

**Unia**

**Union des employés de Coop (UEC)**

*Les partenaires associés sont:*

**Caisse de compensation Coop**

**Centre de séminaires Coop (fondation de Bernhard Jaeggi)**

**Coop Immobilien AG**

**Coop Mineraloel AG**

**CPV/CAP Caisse de pension Coop**

**Parrainage Coop pour les régions de montagne, société coopérative**

**Société Coopérative Centre de Formation "du Léman", Jongny**

**Association suisse du personnel de boucherie (ASPB)**

## SOMMAIRE

	<b>PAGE</b>
<b><u>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u></b>	
1. But	6
2. Champ d'application entrepreneurial	6
3. Champ d'application personnel	6
4. Paix du travail	6
5. Déclaration de soumission à la CCT	7
6. Contribution contractuelle	7
7. Litiges concernant la CCT	7
8. Tribunal arbitral	7
9. Commission paritaire	7
10. Participation, information	8
11. Commissions du personnel	8
<b><u>DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL</u></b>	
<b>Début et fin des rapports de travail</b>	
12. Engagement, période d'essai	8
13. Années de service	9
14. Résiliation du contrat de travail	9
15. Protection contre les congés	9
16. Fin des rapports de travail	10
<b>Droits et devoirs généraux</b>	
17. Liberté d'association	10
18. Charges, fonctions	10
19. Protection de la personnalité, égalité des chances	11
20. Encouragement à la formation	11
21. Protection des données	11
22. Avantages au personnel Coop	12
23. Différends internes	12
24. Devoir de loyauté, devoir de diligence, responsabilité	12
25. Devoir de discrétion	12
26. Instructions internes	12
27. Contrôles	13
28. Affectation à une autre tâche, mutation à un autre poste de travail	13
29. Protection de la santé, hygiène	13
30. Accueil de tiers dans l'entreprise	14
31. Acceptation de cadeaux et d'autres avantages	14
32. Activité accessoire rémunérée	14
33. Transfert de propriété des biens immatériels	14

	PAGE
<b>Durée du travail, suppléments</b>	
34. Durée de travail ordinaire	15
35. Heures supplémentaires	15
36. Travail par équipes	16
37. Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés	16
38. Activités particulières	16
39. Dispositions spéciales concernant les suppléments	16
<b>Jours fériés, vacances, jours de congé</b>	
40. Jours fériés	17
41. Vacances	17
42. Jours de congé	18
<b>Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté, Coop Child Care</b>	
43. Salaires	19
44. Paiement du salaire, interdiction de cession	20
45. 13 <sup>e</sup> salaire mensuel	20
46. Allocations familiales	20
47. Primes d'ancienneté	20
48. Coop Child Care	21
<b>Salaire en cas d'empêchement de travailler</b>	
<b>A) Maladie</b>	
49. Versement du salaire par l'assurance indemnités journalières de maladie	22
50. Maladie à l'étranger	23
51. Obligation d'informer, certificat d'incapacité de travail, visites médicales	23
<b>B) Grossesse, maternité</b>	
52. Grossesse	23
53. Allocation de maternité	23
<b>C) Accident</b>	
54. Couverture d'assurance	24
55. Prestations	24
<b>Droit à restitution/déduction</b>	
56. Droit de l'entreprise	25
57. Obligation d'informer incombant aux collaborateurs	25

**Services obligatoires et autres engagements**

58.	Paiement du salaire	25
59.	Obligation d'informer incombant aux collaborateurs	26

**Départ à la retraite**

60.	Caisse de pension	26
61.	Retraite anticipée	27

**DISPOSITIONS FINALES**

62.	Différends relatifs aux contrats de travail individuels	27
63.	Plan social	27
64.	Entrée en vigueur et résiliation de la CCT	28
65.	Remise de la CCT	28
66.	Annexes de la CCT	28

**ANNEXE**

	Règlement concernant les allocations	30
--	--------------------------------------	----

**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.

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>al.</b>	alinéa
<b>art.</b>	article
<b>AVS</b>	Assurance-vieillesse et survivants
<b>CCT</b>	Convention collective de travail de Coop Société Coopérative
<b>cf.</b>	confer (se référer à)
<b>CHF</b>	franc suisse
<b>CO</b>	Code suisse des obligations du 30.3.1911
<b>CPV/CAP Caisse de pension Coop</b>	Coop Assurance du personnel
<b>DG</b>	Direction générale
<b>h</b>	heures
<b>km</b>	kilomètre
<b>let.</b>	lettre
<b>p. ex.</b>	par exemple
<b>SVIT</b>	Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft
<b>x</b>	fois
<b>%</b>	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 parties contractantes.

### Art. 2 Champ d'application entrepreneurial

Les parties contractantes tiennent une liste des entreprises et parties d'entreprises assujetties à la présente CCT. Cette liste est mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année au sein de la Commission paritaire.

### Art. 3 Champ d'application personnel

#### 3.1 La présente CCT s'applique:

- a) aux collaborateurs mensualisés travaillant à temps plein ou à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à 3 mois;
- b) aux collaborateurs rémunérés à l'heure, sous contrat à 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 apprentis, sous réserve d'autres dispositions contraignantes incluses dans le contrat d'apprentissage.

#### 3.2 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 (p. ex. concierges à temps partiel/SVIT, écoliers, stagiaires, auxiliaires de vacances, etc.);
- d) aux collaborateurs assujettis à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés.

#### 3.3 Les collaborateurs rémunérés à l'heure qui ont effectué au moins 50% de la durée de travail ordinaire sur une période d'une année doivent être mensualisés s'ils en font la demande.

### Art. 4 Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à préserver la paix du travail dans le cadre des champs d'application définis aux art. 2 et 3 de la présente CCT. La paix du travail s'applique non seulement dans les domaines relevant de la présente convention, mais s'entend aussi dans l'absolu.

Art. 5 Déclaration de soumission à la CCT

5.1 Pour les collaborateurs qui ne sont affiliés à aucune des organisations de travailleurs contractantes, 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.

5.2 En vertu de l'art. 356b al. 1 CO, les parties contractantes donnent leur accord à l'assujettissement futur de tous les collaborateurs qui remplissent les conditions requises.

Art. 6 Contribution contractuelle

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

Art. 7 Litiges concernant la CCT

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

Art. 8 Tribunal arbitral

8.1 Le tribunal arbitral est constitué de 5 membres et a son siège dans le canton de Bâle-Ville. Le président est désigné d'un commun accord par les parties contractantes. Si celles-ci ne peuvent pas s'entendre, il est nommé par l'instance judiciaire compétente du canton de Bâle-Ville. L'employeur et les employés y sont représentés à parité.

8.2 La procédure devant le tribunal arbitral est réglée par le code de procédure civile suisse du 19.12.2008.

8.3 Les frais de procédure sont à la charge des parties contractantes et leur répartition décidée par le tribunal arbitral.

Art. 9 Commission paritaire

9.1 La Commission paritaire se compose de 16 membres: une délégation de 8 personnes représentant l'entreprise (y compris la présidence) et une délégation de 8 personnes représentant les différentes organisations de travailleurs contractantes (2 représentants par organisation). La présidence de la Commission revient au responsable du personnel de l'entreprise; la vice-présidence est assurée pour la durée de validité de la présente CCT par le représentant de l'une des organisations de travailleurs contractantes.

9.2 La Commission paritaire se réunit au moins deux fois par année civile. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées selon les besoins.

9.3 Les parties contractantes co-signent un Code de conduite précisant les règles de collaboration entre elles et au sein de la Commission paritaire.

9.4 Les parties contractantes 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 concernant les collaborateurs, notamment en matière de durée du travail et de

rémunération ou encore d'égalité des chances et d'égalité des sexes. A cette fin, elle peut former des sous-commissions, p. ex. une commission chargée des questions d'égalité.

Art. 10 Participation, information

- 10.1 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.
- 10.2 Les collaborateurs sont informés en temps opportun de tous les faits importants les concernant.

Art. 11 Commissions du personnel

- 11.1 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) en vigueur. 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.
- 11.2 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) en vigueur, qui se fonde sur la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17.12.1993 et a été négocié et approuvé par les parties contractantes.
- 11.3 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 des commissions du personnel.
- 11.4 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.
- 11.5 Les membres des commissions du personnel sont tenus, au vu de 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. 12 Engagement, période d'essai

- 12.1 La présente CCT est complétée par un contrat de travail individuel écrit.



- 12.2 La période d'essai dure 3 mois. Il peut être convenu par écrit d'une période d'essai plus courte.
- 12.3 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. 13 Années de service

- 13.1 Le calcul du nombre d'années de service repose sur la date d'entrée technique.
- 13.2 Sont considérées comme années de service effectives les années accomplies dans une entreprise consolidée de Coop Société Coopérative, à la CPV/CAP Caisse de pension Coop ou à la Caisse de compensation Coop, pour autant qu'il n'y ait pas eu d'interruption sans activité rémunérée d'une durée supérieure à 12 mois ou d'interruption avec activité rémunérée d'une durée supérieure à 6 mois. La durée de la formation initiale, les périodes d'emploi ininterrompues en qualité de salarié rémunéré à l'heure ainsi que les congés sans solde sont pris en compte.
- 13.3 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. 14 Résiliation du contrat de travail

- 14.1 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.
- 14.2 Pendant la période d'essai, le délai de congé est de 7 jours. Le contrat de travail peut être résilié à tout moment.
- 14.3 Après la période d'essai, le délai de congé est fixé comme suit, avec effet à la fin d'un mois:
- |    |   |         |
|----|---|---------|
| a) | la 1 <sup>re</sup> année de service                           | 1 mois; |
|    | de la 2 <sup>e</sup> à la 5 <sup>e</sup> année de service     | 2 mois; |
|    | à partir de la 6 <sup>e</sup> année de service                | 3 mois; |
| b) | il peut être convenu par écrit d'un délai de congé plus long. |         |
- 14.4 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 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).
- 14.5 Les deux parties peuvent en tout temps résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO, résiliation immédiate).
- 14.6 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. 15 Protection contre les congés

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

- a) art. 333/333a CO transfert des rapports de travail;
- b) art. 335d-335g CO licenciement collectif;
- c) art. 336-336b CO résiliation abusive;
- d) art. 336c et 336d CO résiliation en temps inopportun;
- e) art. 337c CO conséquences d'une résiliation injustifiée.

15.2 Le contrat de travail ne peut être résilié pour la seule et unique raison qu'un collaborateur occupe une fonction d'élu au sein d'une organisation de travailleurs. Les organisations de travailleurs contractantes fournissent à l'entreprise une liste à jour et exhaustive de leurs membres élus.

## Art. 16 Fin des rapports de travail

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation au plus tard à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge donnant droit à la retraite AVS. Ils prennent également fin en totalité ou se modifient en conséquence lorsque les indemnités journalières de maladie, visées à l'art. 49.1, ou d'accident, visées à l'art. 55.2, sont épuisées ou lorsque le collaborateur reçoit un quart de rente, une demi-rente, trois quarts de rente ou une rente d'invalidité totale. Une dissolution des rapports de travail avant épuisement des indemnités journalières de maladie donne un droit de passage dans l'assurance individuelle visé à l'art. 49.5. En cas de dissolution des rapports de travail avant ou après épuisement des indemnités journalières d'accident, celles-ci sont versées directement par l'assurance-accidents, conformément aux art. 55.4 et 55.7.

## **Droits et devoirs généraux**

### Art. 17 Liberté d'association

17.1 La liberté d'association est garantie.

17.2 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. Leurs modalités sont réglées par le Code de conduite (cf. art. 9.3).

17.3 L'appartenance ou la non-appartenance à une organisation de travailleurs ne doit pas causer de préjudice aux collaborateurs.

### Art. 18 Charges, fonctions

L'exercice de charges publiques ou de fonctions 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 le consentement de la Direction, 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. 19 Protection de la personnalité, égalité des chances

- 19.1 L'intégrité personnelle des collaborateurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par le comportement, par des actes, des paroles ou des images doit être combattue et levée. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance nationale ou religieuse, l'âge ou des problèmes de santé liés à une maladie chronique ou un handicap est illicite.
- 19.2 L'entreprise et les collaborateurs œuvrent ensemble, par une communication ouverte, à la préservation de relations de respect et de confiance dans l'entreprise, de manière à prévenir les abus, les agressions ainsi que le harcèlement sexuel ou psychologique.
- 19.3 Il convient de favoriser l'intégration des collaborateurs étrangers et d'empêcher l'instauration d'un climat xénophobe.
- 19.4 L'évolution professionnelle des collaborateurs doit être encouragée conformément à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24.3.1995. Les buts suivants, notamment, doivent être poursuivis:
- a) faciliter l'accès de tous les collaborateurs à la formation professionnelle;
  - b) promouvoir l'évolution professionnelle de tous les collaborateurs.

#### Art. 20 Encouragement à la formation

- 20.1 L'entreprise encourage la promotion et la formation continue de ses collaborateurs pour remplir leurs fonctions actuelles et futures, et ce en tenant particulièrement compte des évolutions technologiques.
- 20.2 Tout collaborateur a droit chaque année, conformément aux directives de l'entreprise, à un entretien d'évaluation. Quiconque s'estime injustement évalué peut s'adresser au rang hiérarchique supérieur pour demander un réexamen de son évaluation.

#### Art. 21 Protection des données

- 21.1 L'entreprise s'engage à:
- a) limiter le traitement (collecte, conservation, utilisation, modification, communication, archivage, destruction) des données personnelles au minimum nécessaire à la bonne marche de l'entreprise;
  - b) collecter des données personnelles en se conformant au droit et à en limiter l'accès aux collaborateurs dont la fonction l'exige;
  - c) transmettre à des tiers des renseignements sur un collaborateur uniquement avec le consentement de celui-ci ou sur requête légale d'une autorité publique;
  - d) accorder à tout collaborateur qui le demande l'accès à l'intégralité 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.

21.2 Par ailleurs, la Loi fédérale sur la protection des données du 19.6.1992 s'applique.

21.3 Les collaborateurs qui, dans l'exercice de leurs fonctions, traitent des données personnelles sont responsables de la protection de ces données et sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer cette protection.

#### Art. 22 Avantages au personnel Coop

Les collaborateurs ont droit à un rabais sur les achats effectués dans toute la Suisse et au Liechtenstein, conformément au Règlement sur les avantages au personnel en vigueur.

#### Art. 23 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. 24 Devoir de loyauté, devoir de diligence, responsabilité

24.1 Les collaborateurs sont tenus d'exécuter avec soin le travail qui leur est confié et de sauvegarder loyalement les intérêts de l'entreprise.

24.2 Ils s'engagent notamment à manipuler les marchandises avec le plus grand soin. Ils veillent 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. Les collaborateurs répondent des dommages qu'ils causent à l'entreprise, que ce soit intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO).

24.3 L'argent doit être géré consciencieusement.

#### Art. 25 Devoir de discrétion

25.1 Les collaborateurs sont tenus à une stricte réserve à l'égard des tiers en ce qui concerne les affaires et les données personnelles dont ils ont connaissance de par leur activité dans l'entreprise. Cette obligation 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 et les dossiers d'accident ou de maladie.

25.2 Le devoir de discrétion s'applique pendant la durée des rapports de travail; il persiste même après la fin des rapports de travail dans la mesure où la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise l'exige (art. 321a al. 4 CO).

#### Art. 26 Instructions internes

Les collaborateurs sont tenus d'observer scrupuleusement les instructions et ordres donnés par écrit ou par oral, les dispositions contenues dans la présente CCT ainsi que

toutes les prescriptions, les règlements et les réglementations internes en vigueur dans l'entreprise.

#### Art. 27 Contrôles

- 27.1 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.
- 27.2 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. 28 Affectation à une autre tâche, mutation à un autre poste de travail

- 28.1 Pour assurer un bon déroulement du travail, les collaborateurs peuvent, dans le cadre des rapports de travail et dans les limites du raisonnable, être temporairement affectés à d'autres tâches que celles qui ont été convenues à l'origine ou mutés à un autre poste de travail. Il convient alors de tenir compte de la situation familiale et de la santé du collaborateur concernés, ainsi que de veiller à la préservation de ses qualifications professionnelles. Les frais découlant de l'exercice des fonctions concernées sont indemnisés conformément au Règlement relatif au remboursement des frais en vigueur. L'éventuel temps de trajet supplémentaire est considéré comme temps de travail. Le salaire n'est pas touché par une telle mesure.
- 28.2 En cas d'affectation durable à d'autres tâches ou de mutation définitive à un autre poste de travail, le salaire est reconsidéré et, si nécessaire, adapté aux nouvelles conditions avec établissement d'un nouveau contrat de travail.

#### Art. 29 Protection de la santé, hygiène

- 29.1 La protection de la santé et la sécurité au travail sont assurées par Coop par des mesures appropriées.
- 29.2 Dans l'entreprise, l'interlocuteur privilégié des collaborateurs, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux, est le Service social, accessible gratuitement à tous. Il travaille conformément aux principes du code de déontologie d'AvenirSocial (Travail social Suisse) et garantit l'anonymat des collaborateurs qui ont recours à lui.
- 29.3 Les collaborateurs se font un devoir de veiller à leur hygiène personnelle, à la propreté et à l'ordre de leur poste de travail et de respecter les consignes d'hygiène et de santé.
- 29.4 Les collaborateurs doivent respecter les consignes de sécurité afin d'éviter tout risque pour eux-mêmes et pour les autres.
- 29.5 Il est illicite de travailler sous l'emprise de boissons alcoolisées ou d'autres substances psychotropes.
- 29.6 Il est interdit de fumer dans l'ensemble des locaux de l'entreprise. Les espaces où fumer est autorisé doivent répondre aux exigences légales et être identifiés comme tels.

Art. 30 Accueil de tiers dans l'entreprise

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

Art. 31 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 de fournisseurs ou d'autres personnes entretenant des relations d'affaires avec une entreprise consolidée de Coop Société Coopérative, avec la CPV/CAP Caisse de pension Coop ou avec la Caisse de compensation 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. 32 Activité accessoire rémunérée

32.1 Il est interdit aux collaborateurs employés à temps plein d'exercer une activité accessoire rémunérée sans le consentement écrit du service du personnel. Cette interdiction ne s'applique pas aux collaborateurs employés à temps partiel, qui sont libres d'exercer une activité accessoire rémunérée.

32.2 Les dispositions relatives aux assurances sociales de la présente CCT ne s'appliquent pas aux collaborateurs affiliés à des assurances sociales étrangères. Les travailleurs frontaliers exerçant une activité dans leur État de résidence et/ou un État tiers sont tenus d'en informer l'entreprise.

32.3 Dans tous les cas, les dispositions relatives à la protection des travailleurs (durées maximum de travail et durées minimum de repos) de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13.3.1964 doivent être respectées.

Art. 33 Transfert de propriété des biens immatériels

33.1 Les droits sur les inventions, concepts et résultats de travaux effectués sur des logiciels développés par les collaborateurs, seuls ou en groupe, pendant la durée des rapports de travail, sont dès leur naissance automatiquement et intégralement transférés à l'entreprise. La rémunération relative à ce transfert est prise en compte dans le salaire convenu.

Pour les travaux développés par les collaborateurs, seuls ou en groupe, pendant la durée des rapports de travail et protégés par la législation sur les droits d'auteur, ces derniers reviennent aux collaborateurs. L'entreprise détient l'intégralité des droits d'utilisation et d'exploitation, pour une durée illimitée et sans obligation de compensation financière.

33.2 Sont également soumis aux dispositions régissant le transfert de propriété des biens immatériels les inventions, concepts et résultats de travaux effectués sur des logiciels développés par les collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles mais en dehors de leurs obligations contractuelles. C'est l'entreprise qui décide, par écrit et dans les 6 mois, si les droits lui reviennent ou s'ils sont cédés au collaborateur. En cas de transmission des droits à l'entreprise, une rémunération adaptée est versée au collaborateur.

Pour les travaux protégés par la législation sur les droits d'auteur qui ont été développés par les collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles mais en dehors de leurs obligations contractuelles, l'entreprise se réserve d'exiger, pour une durée illimitée,

l'intégralité des droits d'utilisation et d'exploitation moyennant une compensation financière adaptée.

- 33.3 Par logiciel, les parties entendent en particulier les programmes et leurs différentes composantes, 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 la maintenance, de l'installation ou de toute autre opération liée au logiciel concerné, indépendamment de son mode d'installation et de son type de support.
- 33.4 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 œuvres réalisées avant l'entrée en vigueur de ladite loi sont également transférés à l'entreprise.

## **Durée du travail, suppléments**

### Art. 34 Durée de travail ordinaire

- 34.1 La durée de travail hebdomadaire ordinaire est 41 heures effectives en moyenne. Les dispositions spéciales applicables aux chauffeurs restent réservées; les éventuelles heures de travail supplémentaires découlant de ces dispositions spéciales sont indemnisées séparément.
- 34.2 La durée de travail hebdomadaire est en règle générale répartie sur 5 jours.
- 34.3 Pour le travail de jour, le début et la fin du temps de travail doivent se situer au sein d'une période de 14 heures (pauses et travail supplémentaire inclus). Les dispositions légales d'application obligatoire restent réservées.
- 34.4 Les travaux de préparation et de rangement font partie de la durée du travail. Les pauses n'en font pas partie si le collaborateur a le droit de quitter son poste. Dans les points de vente, les pauses de plus de 2 heures doivent être convenues en accord avec le collaborateur.
- 34.5 En cas de modifications, les plannings de travail doivent être communiqués au moins 2 semaines à l'avance.
- 34.6 Les collaborateurs ayant des obligations familiales ont droit à des horaires de travail tenant compte de leur situation. La notion de famille comprend toutes formes de communauté de vie, indépendamment de l'état civil.

### Art. 35 Heures supplémentaires

- 35.1 Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée de travail hebdomadaire convenue par contrat et qui sont effectuées sur ordre du supérieur.
- 35.2 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.

35.3 En règle générale, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre d'égale durée. Le moment de la compensation est fixé par le supérieur, en accord avec le collaborateur. Si elles ne peuvent être compensées dans un délai de 4 mois, elles sont payées avec un supplément de 25% en argent.

#### Art. 36 Travail par équipes

Effectué de jour à titre permanent ou à intervalles réguliers, le travail par équipes ne donne droit à aucun supplément. Lorsqu'il a lieu de nuit, il est régi par les dispositions relatives au travail de nuit visées à l'art. 37.1.

#### Art. 37 Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés

37.1 Le travail du soir (20h00 - 23h00) donne droit à un supplément de 20% en argent dès lors qu'il s'achève après 21h30. Pour le travail de nuit (23h00 - 06h00), ce supplément est de 35%. Si le travail de nuit est effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers, 10% de ces 35% sont versés sous forme de crédit en temps à compenser. Les dispositions spéciales applicables aux chauffeurs restent réservées; les éventuelles heures de travail supplémentaires découlant de ces dispositions spéciales sont indemnisées séparément.

37.2 Le travail du dimanche ou des jours fériés donne droit à un supplément de 50% en argent ou en temps s'il est effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers et à un supplément de 75% en argent s'il est effectué occasionnellement. 25% de ces 75% peuvent être pris sous forme de crédit en temps à compenser. Les dispositions applicables aux établissements situés dans les régions touristiques restent réservées.

37.3 Le collaborateur ayant des enfants ou autres parents à charge doit, s'il en fait la demande, être dispensé de certaines ou de toutes les ventes nocturnes s'il prouve que la garde de ces personnes ne peut être confiée à une autre personne.

37.4 Le travail de jour et/ou du soir 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. 38 Activités particulières

Les modalités de rémunération des activités particulières sont fixées dans l'annexe (Règlement concernant les allocations).

#### Art. 39 Dispositions spéciales concernant les suppléments

39.1 Si plusieurs conditions requises pour le versement de suppléments en argent sont réunies, seul le supplément le plus élevé est payé. Font exception à cette règle les suppléments pour heures supplémentaires, versés indépendamment des autres suppléments.

39.2 Les suppléments réguliers sont également payés en cas de vacances, de service militaire ou de protection civile obligatoire ainsi que pendant les jours fériés, dans la mesure où les collaborateurs auraient effectué un travail donnant droit au supplément pendant cette période.



## **Jours fériés, vacances, jours de congé**

### **Art. 40 Jours fériés**

40.1 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. Les autres jours fériés ne sont pas payés ; ils doivent être effectués avant ou après (compensation en temps), 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 théorique 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.

40.2 La réglementation des jours fériés qui s'applique est celle du lieu de travail.

40.3 Pour les collaborateurs employés à temps partiel, la durée de la semaine de travail est réduite en proportion.

### **Art. 41 Vacances**

41.1 Le droit aux vacances par année civile est fixé comme suit:

a) apprentis	6 semaines;
b) jusqu'à 49 ans	5 semaines;
c) à partir de 50 ans	6 semaines;
d) à partir de 60 ans	7 semaines;
e) à partir de 63 ans	8 semaines.

Les vacances supplémentaires sont accordées à partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge requis est atteint.

41.2 Ne sont pas considérés comme des jours de vacances:

- a) les jours fériés visés à l'art. 40.1, s'ils tombent un jour habituellement ouvré dans le secteur d'activité concerné;
- b) 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; par ailleurs, l'art. 50 s'applique;
- c) les jours de congé visés à l'art. 42.1.

41.3 Pendant l'année d'entrée en fonction, l'année de départ de l'entreprise, 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.

41.4 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.

- 41.5 Les vacances doivent être prises dans l'année civile en cours; le report de vacances sur le 1<sup>er</sup> tiers de l'année civile suivante n'est admis qu'à titre exceptionnel.
- 41.6 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.
- 41.7 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. 42 Jours de congé

42.1 Sur demande présentée dans les délais, tout collaborateur peut obtenir un congé payé pour les événements listés ci-après; ce congé doit en règle générale être pris dans les 2 semaines qui suivent la naissance du droit (à l'exception du congé de paternité visé à la let. c):

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| a) mariage ou enregistrement d'un partenariat<br>plus des bons d'achat Coop/carte cadeau d'une valeur de  | 2 jours<br>CHF 100.--;  |
| b) mariage ou enregistrement du partenariat de la mère ou du père,<br>d'un enfant, d'un enfant recueilli au sens de la loi, d'une (demi-)sœur,<br>d'un (demi-)frère ou d'un petit-enfant  | 1 jour;                 |
| c) naissance ou adoption d'un enfant (père seulement)<br>plus des bons d'achat Coop/carte cadeau d'une valeur de  | 15 jours<br>CHF 100.--; |
| d) décès du conjoint ou du concubin, d'un enfant<br>ou d'un enfant recueilli au sens de la loi  | 4 jours;                |
| e) décès de la mère (nourricière, belle-mère) ou du père (nourricier,<br>beau-père), de la mère (nourricière, belle-mère) ou du père (nourricier,<br>beau-père) du conjoint ou concubin   | 3 jours;                |
| f) décès d'un grand-parent, d'une (demi-)sœur ou d'un (demi-)frère,<br>d'un petit-enfant, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-fille,<br>d'un gendre, du ou de la partenaire d'un enfant, d'un (demi-)frère<br>ou d'une (demi-)sœur | 1 jour;                 |
| g) changement de domicile (à l'exception de l'emménagement dans une chambre<br>meublée)   | 1 jour;                 |
| h) journée d'orientation, libération des obligations militaires   | 1 jour.                 |

Le congé de paternité de 15 jours visé à la let. c peut être pris dans l'année qui suit la naissance du ou des enfants.

42.2 Les absences de courte durée pendant la durée du travail pour des raisons personnelles, telles que visites médicales, démarches administratives, etc., sont payées ; elles doivent cependant être prévues si possible pendant le temps libre ou en début ou fin de demi-journée.

42.3 Tout collaborateur dont l'enfant ou l'enfant recueilli au sens de la loi tombe malade a droit à 3 jours au maximum de congé par cas de maladie sans diminution de salaire s'il prouve qu'il n'a pas de garde-malade à sa disposition. Un certificat médical doit être présenté à partir du 2<sup>e</sup> jour de maladie de l'enfant. Par ailleurs, l'art. 51.1 s'applique.

Si un collaborateur a besoin de temps pour s'occuper d'un parent/de son conjoint/de son concubin, l'entreprise s'efforce, dans la mesure du possible et en accord avec le supérieur, de lui accorder un congé sans solde.

- 42.4 Un congé payé d'une durée équivalent 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, une réunion de travail ou une conférence organisés par celle-ci.

La demande de congé doit être adressée suffisamment à l'avance (et en joignant le programme) au service du personnel, après accord avec le supérieur. La décision finale est du ressort de la Direction après accord avec le service du personnel.

- 42.5 Sur la base de l'art. 329e CO, mais indépendamment de la limite d'âge qui y est fixée, l'entreprise accorde des congés pour des activités de jeunesse extra-scolaires d'une durée équivalent à 1 semaine de travail maximum par année civile, qu'elle paie après déduction des éventuelles rémunérations versées par des tiers.

- 42.6 L'entreprise s'efforce, dans la mesure du possible, d'accorder des congés sans solde au collaborateur qui en fait la demande. Chaque cas fait l'objet d'un accord avec le supérieur. Tout congé sans solde d'une durée supérieure à 30 jours calendaires requiert au préalable le consentement écrit du service du personnel.

En plus du congé de paternité, les pères ont droit à un congé sans solde de 2 semaines, qui ne peut être pris que pendant l'année qui suit la naissance de l'enfant.

## **Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté, Coop Child Care**

### Art. 43 Salaires

- 43.1 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. 43.2 s'appliquent également aux salaires horaires.

- 43.2 Compte des parcours de formation des collaborateurs présents dans l'entreprise et des fonctions effectivement exercées, les salaires de référence sont fixés comme suit, état au 1.1.2018:

a) formation élémentaire/coll. d'exploitation	CHF 3'900.-- salaire mensuel brut;
b) formation initiale de 2 ans	CHF 4'000.-- salaire mensuel brut;
c) formation initiale de 3 ans	CHF 4'100.-- salaire mensuel brut;
d) formation initiale de 4 ans	CHF 4'200.-- salaire mensuel brut.

Les salaires de référence sont des valeurs indicatives pour le salaire mensuel brut d'un collaborateur âgé de 20 ans, apte au travail à 100% et employé à temps plein.

- 43.3 L'entreprise s'engage à payer à tout collaborateur âgé de 20 ans, apte au travail à 100% et employé à temps plein un salaire mensuel brut minimum de CHF 3'900.--. L'art. 43.2 b)-d) s'applique, indépendamment de l'âge, à toute personne ayant terminé une formation dans l'entreprise ou en dehors, pour autant qu'elle l'ait effectuée dans le commerce de détail ou dans le secteur commercial.

- 43.4 A travail de valeur égale, femmes et hommes ont droit à un salaire égal.

- 43.5 L'adaptation des salaires fait l'objet de négociations annuelles au cours desquelles il est tenu compte du résultat de l'entreprise, de la situation économique générale et de l'évolution générale des salaires.
- 43.6 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).
- 43.7 Les salaires des apprentis sont discutés au sein du Centre de compétence Formation et approuvés par la DG. Ils sont périodiquement réajustés, en tenant notamment compte des spécificités régionales.
- 43.8 En cas de décès d'un collaborateur dont il est prouvé qu'il avait charge de famille, les salaires du mois en cours et des 3 mois à compter du dernier jour du mois du décès sont versés aux survivants (au conjoint ou, si ce dernier est décédé, aux enfants mineurs ou majeurs de moins de 25 ans s'ils suivent une formation, ou au partenaire vivant sous le même toit). Le salaire est payé indépendamment de toute prestation versée par des tiers.

Art. 44 Paiement du salaire, interdiction de cession

- 44.1 Les salaires sont payés par virement sur un compte bancaire ou postal.
- 44.2 Les créances de salaire ne peuvent être cédées à des tiers. Les cessions convenues avant la conclusion du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'entreprise. Celle-ci verse les salaires exclusivement au collaborateur et se dégage donc par avance de toute obligation à l'égard de tiers, sous réserve des ordonnances et décisions légales des autorités publiques.

Art. 45 13<sup>e</sup> salaire mensuel

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

Art. 46 Allocations familiales

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

Art. 47 Primes d'ancienneté

- 47.1 Les collaborateurs ont droit à des primes d'ancienneté 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 des collaborateurs mensualisés peuvent être transformées totalement ou partiellement en vacances à partir de la 10<sup>e</sup> année de service. Les primes sont les suivantes:

a) après 5 années de service

CHF 500.-- sous la forme de bons d'achat Coop/carte cadeau pour les collaborateurs employés à temps plein ou à temps partiel avec un taux d'occupation supérieur ou égal à 50%; CHF 200.-- sous la forme de

- |  |  |
|--|--|
|  | bons d'achat Coop/carte cadeau pour les collaborateurs du management employés à temps partiel avec un taux d'occupation inférieur à 50%; |
| b) après 10 années de service                          | 1/3 du salaire mensuel ordinaire ou 7,5 jours de vacances;   |
| c) après 15 années de service                          | 1/2 du salaire mensuel ordinaire ou 11 jours de vacances;  |
| d) après 20 années de service puis toutes les 5 années | 1 salaire mensuel ordinaire ou 22 jours de vacances.   |

47.2 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 part des primes d'ancienneté calculée au prorata du nombre d'années de service.

#### Art. 48 Coop Child Care

48.1 Tout parent vivant sans autre adulte avec au moins un enfant ayant besoin d'une personne pour le garder a droit à une aide financière pour la garde à l'extérieur ("Coop Child care") si:

- a) il travaille depuis au moins 12 mois dans l'entreprise;
- b) son taux d'occupation est supérieur ou égal à 50 % (pour les collaborateurs rémunérés à l'heure, c'est le taux d'occupation moyen des 12 derniers mois qui est pris en compte);
- c) il est sous contrat de travail non résilié avec l'entreprise;
- d) son salaire brut mensuel, pour un travail à temps plein, est inférieur ou égal à CHF 4'600.- (en cas de travail à temps partiel, c'est la valeur du salaire à temps plein qui sert de référence);
- e) il ne perçoit aucune rémunération d'une activité accessoire, indépendante ou non, ni aucun autre revenu (pension alimentaire, rente, etc.), ni ne dispose de liquidités importantes (héritages, gains, etc.);
- f) la garde d'enfants à l'extérieur a lieu en Suisse dans une crèche officielle ou chez une assistante maternelle agréée.

48.2 Dans les cas de détresse et après examen de la situation globale du demandeur, certains critères pourront ne pas être remplis. La détermination de la présence ou non d'un cas de détresse relève exclusivement de l'appréciation de l'entreprise.

48.3 L'entreprise prend en charge les frais réels de la garde d'enfants. Le montant mensuel versé est plafonné, par demandeur, à CHF 600.- pour un enfant et à CHF 1'000.- pour plusieurs enfants. L'aide est versée en même temps que le salaire mensuel. Elle est soumise aux cotisations AVS, AC, et ANP, mais pas aux cotisations pour maladie et retraite.

48.4 La demande d'aide financière pour une garde d'enfant externe doit être adressée au Service social. Celui-ci est dès lors habilité à vérifier à intervalles réguliers que les conditions de vie et de revenus du demandeur prévues à l'art. 48.1 sont remplies.

48.5 Le demandeur est tenu d'informer sans délai son Service social de tout changement de sa situation personnelle ou financière en rapport avec les conditions d'octroi de l'aide mentionnées à l'art. 48.1., qui sont alors réexaminées.

48.6 En cas de présentation incomplète ou erronée des conditions de vie et de revenu par le demandeur, ou s'il ne signale pas rapidement les modifications de ces conditions, le

remboursement des aides perçues à tort pourra être exigé et retenu sur le salaire, dans les limites prévues par le droit.

## **Salaire en cas d'empêchement de travailler**

En l'absence de droit aux prestations des assurances indemnités journalières visées aux art. 49 et 55, la poursuite du versement du salaire est régie par l'art. 324a CO (échelle bâloise).

### **A) Maladie**

#### **Art. 49 Versement du salaire par l'assurance indemnités journalières de maladie**

49.1 En cas d'incapacité de travail totale due à une maladie, sont versées en remplacement du droit visé à l'art. 324a CO les indemnités journalières de maladie suivantes:

- a) pendant la période d'essai 90% du salaire brut ordinaire pendant 1 mois;
- b) après la période d'essai 90% du salaire brut ordinaire pendant 2 ans.

Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoutent la part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel calculée au prorata et les allocations perçues à intervalles réguliers.

49.2 Les prestations sont versées pour chaque cas de maladie. Si, au cours d'une maladie, une autre maladie se déclare, le nombre de jours pendant lesquels l'indemnité a été versée pour le premier cas est imputé sur le nombre de jours pendant lesquels des prestations sont dues pour le second cas.

49.3 En cas d'incapacité de travail partielle due à une maladie, les indemnités journalières de maladie sont calculées en fonction du degré d'incapacité et versées pendant la période visée à l'art. 49.1.

49.4 Les primes d'assurance indemnités journalières de maladie sont prises en charge à parts égales par le collaborateur et par l'entreprise.

49.5 Lorsqu'il quitte l'entreprise, le collaborateur est en droit de demander son transfert dans l'assurance individuelle conformément à la notice «Passage dans l'assurance individuelle».

49.6 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité de travail totale est attestée par certificat médical.

49.7 Par ailleurs, les Conditions générales d'assurance de l'assurance collective «indemnités journalières» s'appliquent conformément à la Loi fédérale sur le contrat d'assurance du 2.4.1908.

Art. 50 Maladie à l'étranger

En cas de maladie survenant dans un pays autre que le pays de domicile, le collaborateur a droit aux prestations uniquement s'il s'agit d'une maladie aiguë (maladie ignorée jusqu'à ou aggravation imprévisible d'une maladie préexistante). L'absence doit être immédiatement signalée au supérieur.

Art. 51 Obligation d'informer, certificat d'incapacité de travail, visites médicales

- 51.1 Le supérieur doit être immédiatement informé en cas de maladie survenant avant le début de la journée de travail.
- 51.2 En cas d'absence pour cause de maladie de plus de 3 jours ouvrés, un certificat médical d'incapacité de travail doit être présenté au supérieur ou au service du personnel dans un délai d'une semaine à compter du début de la maladie. L'entreprise peut également exiger un tel certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie d'une durée inférieure à 4 jours ouvrés. En cas d'absence pour cause de maladie de plus d'un mois, un nouveau certificat médical d'incapacité de travail doit être présenté chaque mois.
- 51.3 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.
- 51.4 Les visites médicales doivent si possible être prévues pendant le temps libre ou en début ou fin de demi-journée.
- 51.5 Les absences non attestées par un certificat médical (à partir de 4 jours ouvrés) ne donnent pas droit à la poursuite du paiement du salaire/des indemnités journalières de maladie; elles sont traitées comme des absences non excusées.
- 51.6 Tout séjour à l'étranger pendant une période d'incapacité de travail attestée par certificat médical exige le consentement préalable de l'assurance. Un séjour à l'étranger non reconnu par celle-ci comme séjour de convalescence interrompt le droit aux indemnités journalières de maladie et est intégralement imputé sur le solde de vacances.

## **B) Grossesse, maternité**

Art. 52 Grossesse

En cas de troubles liés à la grossesse et attestés par certificat médical, la poursuite du paiement du salaire est assurée selon les dispositions relatives à la maladie.

Art. 53 Allocation de maternité

- 53.1 L'entreprise complète l'allocation légale de maternité due à compter de la date d'accouchement pour atteindre les montants suivants:
- a) 100% du salaire brut ordinaire pendant 14 semaines les deux premières années de service;
  - b) 100% du salaire brut ordinaire pendant 16 semaines à compter de la 3<sup>e</sup> de service.

Si la collaboratrice passe de la 2<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> année de service pendant la période de versement de l'allocation de maternité, c'est le point b) qui s'applique.

Si les rapports de travail ont duré moins de 3 mois ou qu'ils ont été dissous ou résiliés par la collaboratrice avant le début du 6<sup>e</sup> mois de grossesse, l'entreprise ne verse aucune prestation salariale en complément de l'allocation de maternité (versement de 80% du salaire brut ordinaire pendant 14 semaines à condition que les rapports de travail existent toujours à la date de l'accouchement).

- 53.2 S'il a été établi que l'enfant 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, reporter le versement de l'allocation de maternité à la date du retour de l'enfant au domicile ou à la date de son décès. Dans ce cas, l'entreprise, conformément à l'art. 324a CO, verse des prestations salariales pendant au moins 8 semaines, pour autant que l'enfant reste hospitalisé aussi longtemps, mais pas au-delà de la date de son retour au domicile ou de son décès.
- 53.3 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.
- 53.4 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 n'ont pas repris le travail au terme dudit congé.
- 53.5 Les dispositions cantonales restent réservées.

## **C) Accident**

### **Art. 54 Couverture d'assurance**

- 54.1 Les collaborateurs sont assurés aux frais de l'entreprise contre les accidents professionnels.
- 54.2 Les collaborateurs sont assurés contre les accidents non professionnels s'ils travaillent au moins 8 heures par semaine. Les primes d'assurance-accidents non professionnels sont à la charge du collaborateur.

### **Art. 55 Prestations**

- 55.1 En cas de traitement médical, les prestations conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.3.1981 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.
- 55.2 En cas d'incapacité de travail totale due à un accident, l'entreprise complète les indemnités journalières de l'assurance-accidents pour atteindre les montants suivants:
- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| a) pendant la période d'essai | 90% du salaire brut ordinaire pendant 1 mois; |
| b) après la période d'essai   | 90% du salaire brut ordinaire pendant 2 ans.  |

Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoutent la part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel calculée au prorata et les allocations perçues à intervalles réguliers.



- 55.3 En cas d'incapacité de travail partielle due à un accident, les indemnités journalières de l'assurance-accidents sont complétées pour la durée visée à l'art. 55.2 pour atteindre les pourcentages cités.
- 55.4 Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la durée visée à l'art. 55.2, les indemnités journalières conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.3.1981 sont versées directement par l'assurance-accidents.
- 55.5 Si les prestations d'assurance sont réduites parce que le collaborateur est totalement ou partiellement responsable de l'accident, les versements complémentaires sont réduits dans la même proportion.
- 55.6 En cas d'invalidité partielle, le salaire ou les versements complémentaires sont revus et ajustés en fonction du degré de capacité de travail.
- 55.7 Si l'incapacité de travail persiste au-delà de la durée visée à l'art. 55.2, le collaborateur a droit seulement au versement 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.
- 55.8 Par ailleurs, les art. 50 et 51 s'appliquent par analogie.

### **Droit à restitution/déduction**

#### **Art. 56 Droit de l'entreprise**

Si un collaborateur perçoit d'une assurance à laquelle l'entreprise a cotisé des indemnités journalières, une rente ou un capital alors qu'il percevait déjà son salaire, l'entreprise peut faire valoir envers l'assurance un droit direct de restitution ou de compensation.

#### **Art. 57 Obligation d'informer incombant aux collaborateurs**

Les collaborateurs sont tenus d'informer l'entreprise 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. 58 Paiement du salaire**

- 58.1 Si l'allocation pour perte de gain dépasse les taux visés aux art. 58.2 et 58.3, le collaborateur perçoit l'allocation pour perte de gain totale sans prestations salariales complémentaires de l'entreprise; sinon, cette allocation est complétée par l'entreprise jusqu'à concurrence des taux visés.

- 58.2 Le collaborateur qui accomplit en temps de paix le service militaire obligatoire suisse (cours de répétition, service de protection civile, etc.) ou tout autre service obligatoire donnant droit à l'allocation pour perte de gain perçoit cette allocation complétée de façon à ce qu'elle atteigne 100 % du salaire brut ordinaire. Concernant le collaborateur qui accomplit un service civil donnant droit à l'allocation pour perte de gain, le complément à hauteur du salaire plein est versé pour 4 semaines maximum par année civile.
- 58.3 Pendant la formation à l'école de recrues, de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers ou d'officiers ou pendant tout autre service indemnisé par l'allocation pour les recrues, pendant le paiement des galons correspondants et pendant les périodes d'astreinte au travail dans le cadre d'un service de remplacement, le collaborateur sans charge de famille perçoit l'allocation pour perte de gain complétée de façon à ce qu'elle atteigne 80% du salaire brut ordinaire. Le collaborateur marié, ayant conclu un partenariat enregistré ou avec charge de famille (enfants donnant droit aux allocations qui vivent sous le même toit) perçoit 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 le collaborateur quitte l'entreprise avant cette échéance, il doit rembourser pour chaque mois en moins 1/12 du supplément versé.
- Le service civil long est assimilé à l'école de recrues. Le militaire en service long perçoit le salaire visé à l'art. 58.3 pendant l'école de recrues, puis l'allocation pour perte de gain.
- 58.4 Pour les services non visés aux art. 58.2 et 58.3, le paiement du salaire est réglé au cas par cas.
- 58.5 Les interventions d'urgence qui ont lieu dans le cadre d'un corps de sapeurs-pompiers sont des absences payées.
- 58.6 Pour les autres services obligatoires donnant droit à l'allocation pour perte de gain qui n'excèdent pas 3 semaines, cette allocation est complétée pour atteindre 100% du salaire brut ordinaire.

Art. 59 Obligation d'informer incombant aux collaborateurs

Les collaborateurs sont tenus d'informer immédiatement leur supérieur de toute convocation à une période de service militaire ou autre. La carte d'allocation pour perte de gain doit être remise immédiatement au service des salaires afin que le salaire puisse être versé.

## **Départ à la retraite**

Art. 60 Caisse de pension

- 60.1 Les collaborateurs sont assurés conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25.6.1982 auprès de la CPV/CAP Caisse de pension Coop 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 et pour les apprentis.

60.2 Le salaire assuré correspond au minimum à 2/3 du salaire annuel soumis à cotisation AVS (salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoutent la part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel calculée au prorata et les allocations versées à intervalles réguliers).

60.3 Les cotisations réglementaires d'assurance sont prises en charge par l'entreprise à hauteur des 2/3; le tiers restant est à la charge du collaborateur.

60.4 Les modifications du salaire de base entraînant une hausse du salaire assuré sont signalées à la caisse de pension à chaque début d'année civile et rachetées sous forme de bonifications supplémentaires. Celles-ci portent au maximum sur la part de l'augmentation de salaire qui correspond à l'augmentation moyenne de la masse salariale de l'entreprise définie en pour-cent.

En cas de sinistre dans l'entreprise, les augmentations du salaire de base sont rachetées également en cours d'année civile. Dans ce cas, les bonifications supplémentaires portent au maximum sur la part de l'augmentation de salaire qui correspond à la dernière augmentation moyenne de la masse salariale de l'entreprise définie en pour-cent avant la survenue du sinistre.

Les bonifications supplémentaires sont prises en charge par l'entreprise à hauteur des 2/3; le tiers restant est à la charge du collaborateur.

Les modifications du salaire de base entraînant une baisse du salaire assuré sont prises en compte à partir de leur entrée en vigueur.

60.5 Par ailleurs, le Règlement d'assurance de la CPV/CAP Caisse de pension Coop en vigueur s'applique.

#### Art. 61 Retraite anticipée

L'entreprise offre aux collaborateurs la possibilité de prendre une retraite anticipée. Les modalités sont régies par le Règlement sur la retraite anticipée en vigueur.

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### Art. 62 Différends relatifs aux contrats de travail individuels

Les différends opposant l'entreprise et un collaborateur au sujet d'un contrat de travail individuel sont du ressort des tribunaux compétents.

#### Art. 63 Plan social

63.1 Toute fermeture, même partielle, ou délocalisation d'établissement s'accompagne de négociations entre les parties contractantes sur l'élaboration d'un plan social.

63.2 Le but premier d'un plan social est d'offrir aux collaborateurs concernés de nouvelles perspectives de carrière, de leur proposer un autre poste acceptable et de les accompagner tout au long de leur réorientation professionnelle. Afin d'éviter ou de limiter les difficultés aux plans humain, social ou économique, ces mesures peuvent

s'accompagner de prestations financières calculées en fonction des conditions de vie et des besoins spécifiques des collaborateurs concernés.

Art. 64 Entrée en vigueur et résiliation de la CCT

64.1 La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018; elle remplace celle du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est valable jusqu'au 31 décembre 2021. Sauf résiliation par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, elle est considérée comme tacitement reconduite d'année en année.

64.2 Si, au moment de la résiliation de la CCT, il est prévu de la reconduire sous une forme modifiée, les parties contractantes veilleront à déposer concurremment leurs propositions de révision.

Art. 65 Remise de la CCT

La présente CCT est remise avec les annexes visées à l'art. 66 à tous les collaborateurs qui y sont assujettis.

Art. 66 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 (valable seulement pour ceux-ci).

Bâle, octobre 2017

### **Coop Société Coopérative**

Joos Sutter  
Président de la Direction générale

Nadine Gemblér  
Responsable nationale des Ressources humaines

### **Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)**

Christian Zünd  
CEO

Karin Oberlin  
Responsable Emploi et conseils  
Partenariat social

Caroline Schubiger  
Partenariat social/  
Responsable Commerce de détail

### **Syndicat Syna /**

Irene Darwich  
Responsable du secteur tertiaire

Claudia Stöckli  
Secrétaire centrale

### **Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)**

Renato Ricciardi  
Secrétaire cantonal

Paolo Locatelli  
Vice-secrétaire cantonal

### **Unia**

Vania Alleva  
Présidente

Natalie Imboden  
Membre de la direction du secteur tertiaire

Veronique Polito  
Membre de la Direction générale

Arnaud Bouverat  
Membre de la direction du secteur tertiaire

### **Union des employés de Coop (UEC)**

Hans-Jürg Käser  
Président

Markus Beer  
Vice-président

## ANNEXE

### **Règlement concernant les allocations**

1<sup>er</sup> janvier 2018

#### **1. Suppléments**

- |     |  |             |
|-----|--|-------------|
| 1.1 | <u>Supplément de salaire pour les heures supplémentaires</u><br>(si la compensation en temps n'est pas possible dans un délai de 4 mois)   | 25%         |
| 1.2 | <u>Supplément de salaire pour le travail du soir (20h00 - 23h00)</u><br>(lorsque le travail s'achève après 21h30)  | 20%         |
|     | <u>Supplément de salaire pour le travail de nuit occasionnel (23h00 - 06h00)</u><br>(jusqu'à 24 nuits par année civile)  | 35%         |
|     | <u>Suppléments pour le travail de nuit permanent ou régulier</u><br>(23h00-06h00) (à partir de 25 nuits par année civile)  |             |
|     | Supplément de salaire  | 25%         |
|     | Supplément en temps (en sus)   | 10%         |
| 1.3 | <u>Supplément de salaire pour le travail du dimanche</u><br><u>ou des jours fériés occasionnel</u><br>(dimanche 00h00 - 24h00)<br>(jusqu'à 6 dimanches ou jours fériés par année civile)   | 75%         |
|     | dont conversion possible en temps  | 25%         |
|     | <u>Supplément (de salaire ou en temps) pour le travail du dimanche</u><br><u>ou des jours fériés permanent ou régulier</u><br>(dimanche 00h00 - 24h00)<br>(à partir de 7 dimanches ou jours fériés par année civile)   | 50%         |
| 1.4 | <u>Indemnisation du service de piquet</u>  |             |
|     | a) Les indemnités forfaitaires suivantes sont versées pour les permanences:  |             |
|     | une demi-journée (12 heures)   | CHF 20.--   |
|     | une journée (24 heures)  | CHF 40.--   |
|     | le samedi  | CHF 80.--   |
|     | le dimanche ou 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.--* |
|     | *valable même s'il y a un jour férié dans la semaine   |             |
|     | b) L'intervention pendant une permanence est indemnisée, en plus du salaire, sous la forme de suppléments pour les heures supplémentaires, le travail du soir, de nuit, du dimanche ou des jours fériés. Ces suppléments couvrent la période qui va du moment où il est demandé au collaborateur d'intervenir (appel téléphonique) jusqu'à celui de son retour au domicile ou sur le lieu de travail, 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 paiement est effectué en même temps que le salaire du mois suivant.  |             |

- 1.5 Indemnisation pour le travail à titre permanent dans les locaux de surgélation  
par mois (x12) CHF 500.--
- 1.6 Primes de fonction  
Des primes spécifiques peuvent être versées pour des activités particulières.
- 1.7 Vêtements de travail  
Des tenues de travail adaptées à l'activité sont fournies au personnel d'exploitation, de restauration et de vente, ainsi qu'aux chauffeurs.
- 1.8 Employés tournants / remplaçants (boucherie)
- |  |                              |            |
|--|------------------------------|------------|
| a) Indemnité de base   | par mois (x12)               | CHF 150.-- |
| b) Remboursement forfaitaire des frais   | par jour effectif de travail | CHF 10.--  |
| (dans un rayon de 25 km du lieu de travail; au-delà, selon le Règlement relatif au remboursement des frais en vigueur) |                              |            |
- 1.9 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.-- |
- 1.10 Collaborateurs employés à temps partiel  
Les collaborateurs employés à temps partiel ont droit aux allocations visées aux art. 1.5, 1.6 et 1.8 a) au prorata de leur temps de travail.

## 2. Dispositions finales

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018; il remplace celui du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est valable jusqu'au 31 décembre 2021. Sauf résiliation par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes 6 mois avant échéance, il est considéré comme tacitement reconduit d'année en année.