



**RÈGLEMENT CONCERNANT  
LES COLLABORATEURS  
RÉMUNÉRÉS À L'HEURE  
COOP SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE**

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

## SOMMAIRE

	<b>PAGE</b>
<b><u>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u></b>	
1. Champ d'application personnel	4
<b><u>DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL</u></b>	
<b>Résiliation du contrat de travail</b>	
2. Résiliation du contrat de travail	4
<b>Durée du travail</b>	
3. Durée de travail ordinaire	4
<b>Jours fériés, vacances, jours de congé</b>	
4. Jours fériés	5
5. Vacances	5
6. Jours de congé	5
<b>13<sup>e</sup> salaire mensuel</b>	
7. 13 <sup>e</sup> salaire mensuel	5
<b>Salaire en cas d'empêchement de travailler</b>	
<b>A) Maladie</b>	
8. Versement du salaire par l'assurance indemnités journalières de maladie	6
<b>B) Accident</b>	
9. Prestations	7
<b>Départ à la retraite</b>	
10. Caisse de pension	7
11. Indemnité à raison de longs rapports de travail	7
<b><u>DISPOSITIONS FINALES</u></b>	
12. Entrée en vigueur et résiliation du règlement	8
13. Remise du règlement	8

## TEXTE ORIGINAL

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

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>art.</b>	article
<b>AVS</b>	Assurance-vieillesse et survivants
<b>cf.</b>	confer (se référer)
<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>let.</b>	lettre
<b>LPP</b>	Loi fédérale du 25.6.1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
<b>%</b>	pour-cent

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### Art. 1 Champ d'application personnel

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

## **DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Résiliation du contrat de travail**

Cf. notamment les art. 14 à 16 CCT.

### Art. 2 Résiliation du contrat de travail

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

### **Durée du travail**

### Art. 3 Durée de travail ordinaire

- 3.1 Une durée de travail hebdomadaire minimale est en règle générale convenue dans le contrat de travail. Il s'agit d'une durée nette, c'est-à-dire pauses non comprises (celles-ci ne font pas partie de la durée du travail si le collaborateur a le droit de quitter son poste). Elle doit être respectée en moyenne sur une période de trois mois. Tout changement doit être effectué d'un commun accord ou dans le cadre d'une modification du contrat de travail.
- 3.2 Si aucune durée minimum de travail hebdomadaire n'a été convenue et que l'emploi du temps est irrégulier, chacune des parties est libre d'accepter ou de refuser une demande de travail présentée par l'autre partie. L'information relative à une intervention est communiquée le plus tôt possible, et au plus tard 2 semaines à l'avance.

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

### Art. 4 Jours fériés

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

### Art. 5 Vacances

5.1 Le droit aux vacances est conforme aux dispositions de l'art. 41.1 CCT.

5.2 Le droit aux vacances est compris dans le salaire sous la forme d'un supplément de 10,64%, 13,04%, 15,55% ou 18,18%.

### Art. 6 Jours de congé

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

6.2 Ce supplément ne concerne pas les 15 jours de congé accordés aux pères à l'occasion de la naissance de leur enfant conformément à l'art. 42.1 let. c de la CCT (congé de paternité). Le congé de paternité est garanti et donne lieu au paiement (au prorata) du salaire brut ordinaire.

6.3 Le salaire mensuel brut ordinaire comprend le salaire brut convenu par contrat (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) auquel s'ajoute la part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel calculée au prorata. Il est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.

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

## **13<sup>e</sup> salaire mensuel**

### Art. 7 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 en janvier de l'année suivante, ou au prorata, le mois qui suit le départ de l'entreprise. Il correspond à 1/12 des salaires bruts (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) payés pendant l'année civile.

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

### **A) Maladie** Cf. notamment les art. 50 et 51 CCT.

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

- 8.1 Tout collaborateur dont le contrat de travail est d'une durée supérieure à 3 mois est obligatoirement assuré auprès de l'assurance collective "indemnités journalières" conclue par l'entreprise contre la perte de salaire en cas de maladie survenant sans sa faute.
- 8.2 En cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou à une grossesse attestée par un certificat médical, l'assurance indemnités journalières de maladie couvre, à partir du 3<sup>e</sup> jour, pendant 1 mois pendant la période d'essai et pendant 2 ans après la période d'essai, 90% du salaire mensuel brut ordinaire. Les indemnités journalières de maladie sont versées directement par l'assurance indemnités journalières de maladie. L'entreprise ne verse pas de prestations en complément.
- 8.3 Le salaire mensuel brut ordinaire comprend le salaire brut convenu par contrat (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) auquel s'ajoute la part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel calculée au prorata. La base de calcul est la moyenne des 12 derniers mois.
- 8.4 Les prestations sont versées pour chaque cas de maladie. En cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou à une grossesse, l'assurance indemnités journalières de maladie doit être informée dans les 5 jours qui suivent le début de l'incapacité de travail. L'assurance envoie au collaborateur une carte d'indemnités journalières (cf. notice «Assurance indemnités journalières pour collaborateurs rémunérés à l'heure») à faire remplir par le médecin traitant et à renvoyer sans délai au supérieur pour que les indemnités journalières de maladie puissent être versées. 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.
- 8.5 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. 8.2.
- 8.6 Les primes d'assurance indemnités journalières de maladie sont prélevées sur le salaire soumis à cotisation AVS ; elles sont prises en charge à parts égales par le collaborateur et par l'entreprise.
- 8.7 Lorsqu'il quitte l'entreprise, le collaborateur est en droit de demander son transfert dans l'assurance individuelle conformément à la notice "Passage dans l'assurance individuelle".
- 8.8 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité de travail totale est attestée par certificat médical.
- 8.9 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.

**B) Accident** Cf. notamment les art. Art. 54 et 55.1 CCT.

Art. 9 Prestations

9.1 En cas d'incapacité de travail due à un accident, l'entreprise complète les indemnités journalières de l'assurance accident sont complétées par l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> jour d'absence 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.

8.3 Le salaire mensuel brut ordinaire comprend le salaire brut convenu par contrat (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) auquel s'ajoute la part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel calculée au prorata. La base de calcul est la moyenne des 12 derniers mois.

L'entreprise assure le maintien du salaire pendant le délai de carence (c'est-à-dire les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> jour d'absence) ; à compter du 3<sup>e</sup> jour d'absence, les indemnités journalières accident sont versées directement par l'assurance accident.

9.2. Le supérieur et le service du personnel doivent être informés immédiatement de tout accident, qu'il entraîne ou non une incapacité de travail. En cas d'incapacité de travail, le service du personnel envoie au collaborateur une fiche d'accident à faire remplir par le médecin traitant et à renvoyer sans délai au supérieur pour que les prestations du médecin puissent être payées et les indemnités journalières versées.

**Départ à la retraite**

Art. 10 Caisse de pension

10.1 Les collaborateurs sont assurés conformément aux dispositions légales (LPP) auprès de la CPV/CAP Caisse de pension Coop contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Dans des cas exceptionnels et en accord avec l'entreprise, l'admission dans la CPV/CAP Caisse de pension Coop est possible même si le montant minimal prescrit par la LPP n'est pas atteint.

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

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

Art. 11 Indemnité à raison de longs rapports de travail

11.1 Tout collaborateur âgé de plus de 50 ans et comptant au moins 20 années de service a droit l'indemnité à raison de longs rapports de travail visée à l'art. 339c CO lorsqu'il quitte

l'entreprise. Cette indemnité s'élève à un double salaire mensuel. Les cotisations versées à la caisse de pension par l'entreprise sont déduites de cette indemnité (art. 339d CO).

11.2 La base de calcul pour le salaire mensuel est la moyenne des 12 derniers mois.

## **DISPOSITIONS FINALES**

### Art. 12 Entrée en vigueur et résiliation du règlement

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il remplace le Règlement concernant les collaborateurs rémunérés à l'heure du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et arrive à échéance 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.

### Art. 13 Remise du règlement

Le présent règlement est remis à tous les collaborateurs qui y sont assujettis.