

Convention collective de travail (CCNT) du Groupe Migros



2019–2022

**GROUPE
MIGROS**
MONDE DU TRAVAIL

Table des matières

Abréviations

ASPB	Association suisse du personnel de la boucherie
CCNT	Convention collective nationale de travail
CO	Code des obligations
CPM	Caisse de pensions Migros
FCM	Fédération des coopératives Migros
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
LAKO	Commission nationale
LTr	Loi sur le travail
SEC Suisse	Société suisse des employés de commerce

Parties contractantes

La CCNT destinée au groupe Migros est conclue respectivement entre

- la FCM
- les entreprises représentées par la FCM, selon annexe 1
- la Société coopérative Migros Aar
- la Société coopérative Migros Bâle
- la Société coopérative Migros Genève
- la Société coopérative Migros Lucerne
- la Société coopérative Migros Neuchâtel-Fribourg
- la Société coopérative Migros Suisse Orientale
- la Société coopérative Migros Tessin
- la Société coopérative Migros Valais
- la Société coopérative Migros Vaud
- la Société coopérative Migros Zurich

d'une part et

- la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)
- l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB)

aussi

- la Commission nationale (LAKO)

d'autre part.

Dispositions générales

But et champ d'application

1. But

Dans l'intérêt des entreprises Migros et de leurs collaboratrices et collaborateurs, la présente convention a pour but de fixer les conditions de travail, de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et les collaboratrices et collaborateurs et d'approfondir la collaboration entre les parties contractantes conformément au principe de la bonne foi afin de sauvegarder la paix du travail.

2. Champ d'application quant au lieu et aux entreprises

- 2.1 La présente convention déploie ses effets sur le territoire de la Confédération suisse.
- 2.2 Elle s'applique en principe aux entreprises ci-dessous mentionnées:
- a) la FCM en tant qu'entreprise individuelle;
 - b) les entreprises industrielles Migros ainsi que les entreprises de services et autres entreprises;
 - c) les Sociétés coopératives Migros signataires.
- 2.3 Les entreprises Migros au sens du chiffre 2.2 qui appliquent la convention sont énumérées dans l'annexe 1.
- 2.4 Dans le texte de la présente convention, le terme «entreprise» signifie toujours «entreprise Migros».

3. Champ d'application quant aux personnes

- 3.1 Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs employés à plein temps ou à temps partiel par les entreprises Migros au sens du chiffre 2.2, pour une durée déterminée ou indéterminée ainsi que les apprentis sont obligatoirement soumis aux dispositions de la présente convention; demeure réservé le chiffre 5.
- 3.2 La présente convention n'est pas applicable aux collaboratrices et collaborateurs suivants:
- a) Les membres de la direction et de l'encadrement.

- b) Les collaboratrices et les collaborateurs au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée de trois mois au maximum. Si les rapports de travail sont prolongés au-delà de trois mois, la convention s'applique alors à partir du moment où la prolongation ou l'établissement d'un contrat aura été convenu explicitement ou implicitement pour une durée indéterminée.
- c) Les collaboratrices et les collaborateurs qui sont employés dans une entreprise Migros à raison d'un taux d'occupation inférieur à 20%.
- d) Les personnes en formation. Les personnes en formation qui sont au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée peuvent, à leur demande, être assujetties à la convention si elles s'engagent par écrit à remplir les obligations liées à l'assujettissement de ladite convention.
- e) Les personnes qui ont atteint l'âge de l'AVS ainsi que les personnes touchant une rente de vieillesse AVS ou des prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelles obligatoire et extra-obligatoire.

3.3 Ne sont pas exclus de l'assujettissement à la convention les collaboratrices et les collaborateurs qui, avec l'accord d'une entreprise, restent au service de cette dernière au-delà de l'âge de la retraite selon le règlement de la CPM ou selon le règlement d'une autre institution de prévoyance et qui diffèrent ainsi le moment où ils toucheront leur rente de vieillesse.

Rapport avec d'autres règlements

4. Teneur des règlements

- 4.1 Les règlements doivent contenir des réglementations spécifiques aux entreprises ainsi que des dispositions d'exécution relatives à la présente convention. Cette dernière prime sur les règlements.
- 4.2 Les dispositions des règlements contraires à la présente convention sont nulles et non avenues, elles sont subrogées par les clauses correspondantes de ladite convention.

5. Rapport avec d'autres conventions collectives de travail

Si un rapport de travail est soumis à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire générale et dont le champ d'application a été étendu, celle-ci prime en principe sur la CCNT Migros (subsidiarité complète).

Le groupe Migros vise une reconnaissance équivalente de la CCNT Migros dans la mesure du possible en raison de la déclaration de force obligatoire d'une CCT externe. Afin d'empêcher des péjorations choquantes de la situation de collaborateurs qui ne sont plus soumis à la CCNT de Migros, l'entreprise concernée/les entreprises Migros respectives concernées – telles que définies selon le chiffre 2.2 et selon l'annexe 1 – peut/peuvent, selon leur propre appréciation, déclarer applicables à un rapport de travail déterminé ou à des groupes de rapports de travail déterminés certaines dispositions de la présente convention. Toutefois, une telle déclaration d'applicabilité n'entraîne pas un assujettissement partiel de ces rapports de travail à la CCNT Migros. Au contraire, elle oblige uniquement les entreprises Migros concernées définies selon le chiffre 2.2 et selon l'annexe 1 à appliquer les dispositions correspondantes à ces rapports de travail.

Commission paritaire

6. Constitution et composition

- 6.1 Une Commission paritaire est constituée pour favoriser une collaboration basée sur la loyauté et la confiance réciproque entre les parties contractantes et la Commission nationale, ainsi que pour l'exécution de la présente convention.
- 6.2 La Commission paritaire se compose du même nombre de représentant-e-s pour les travailleurs et pour les employeurs. Les associations de travailleurs signataires de la convention ainsi que la Commission nationale désignent chacune à cet effet jusqu'à deux représentantes ou représentants. Chaque organisation dispose d'une voix.
- 6.3 Le/la président/e de la direction générale de la FCM ou un membre de la direction générale de la FCM désigné par ses soins assume la présidence des séances de la Commission paritaire. La suppléance de la présidence est assumée par une représentante ou un représentant des travailleurs.
- 6.4 La Commission paritaire garantit de concert les tâches et les compétences imparties. Ses décisions sont prises à l'unanimité.

7. Tâches et compétences

- 7.1 La Commission paritaire veille au respect et à l'exécution des dispositions de la présente convention.

Elle met sur pied, en fonction des besoins, des séances portant sur des questions d'intérêt commun. Pour traiter ces problèmes, elle peut constituer, de cas en cas ou à titre permanent, des commissions spécialisées, en particulier pour ce qui touche à la non-discrimination et à l'égalité de traitement femmes-hommes, à la formation continue paritaire des membres des commissions du personnel, ainsi qu'à la fixation des salaires.

Elle élabore des directives sur la base desquelles les parties contractantes exercent leur influence sur les entreprises, respectivement sur leurs membres.

- 7.2 Les parties contractantes ainsi que la Commission nationale peuvent soumettre à la Commission paritaire tout différend ou litige sur l'application et l'interprétation de la présente convention ainsi que des accords s'y rapportant.

Lorsque les parties contractantes selon le chiffre 61.3 de la présente convention, lors de leurs négociations, ne peuvent trouver aucun consensus sur la conclusion d'un accord de branche, la même compétence leur est dévolue. Les dispositions du chiffre 62.6 de la présente convention s'appliquent aux accords d'entreprise.

- 7.3 La Commission paritaire peut être convoquée par les parties contractantes pour une médiation en cas de litiges au sujet de l'adaptation des salaires ou de la fixation du salaire minimum selon le chiffre 38 de la présente convention. Dans ce cas, il y a lieu de désigner une présidente ou un président neutre.

Sous cette présidence, la Commission paritaire cherche d'abord à susciter un arrangement direct entre les parties. Si elle n'y parvient pas, elle élabore, après avoir entendu les parties, une proposition de médiation qui leur sera soumise pour acceptation ou refus. Une acceptation partielle de la proposition sera considérée comme un refus.

Si l'une des parties s'en tient à sa demande de médiation, cette dernière est alors confiée à une commission de médiation composée d'un-e président-e neutre ainsi que de deux représentant-e-s de chacune des parties contractantes, non membres de la Commission paritaire. Au surplus, la procédure à suivre par la commission de médiation sera fixée par la Commission paritaire dans un règlement correspondant.

- 7.4 Lorsque des dispositions légales impératives ou des jugements nécessitent des modifications de la présente convention, la Commission paritaire en fixe la teneur. Ladite modification a alors force obligatoire pour les parties contractantes, ainsi que pour les entreprises, leurs collaboratrices et collaborateurs.

Ces amendements sont rendus publics dans un délai convenable et d'une manière appropriée.

Commissions du personnel et commission nationale

8. Rapports et collaboration entre les partenaires sociaux et les partenaires contractuels

- 8.1 Le partenariat social et contractuel est conçu comme un partenariat social pluraliste, à plusieurs niveaux, avec des partenaires sociaux placés sur un pied d'égalité. Il est assumé au plan supraentreprise par les associations de travailleurs signataires de la convention, au plan interentreprise par la commission nationale, et à l'échelon de l'entreprise, par les commissions du personnel.
- 8.2 Les divers niveaux veillent à une étroite collaboration empreinte de confiance, qui se fonde sur une participation et une prise en considération équilibrées de tous les partenaires sociaux et contractuels dans la conception et la mise en œuvre des conditions de travail.
- 8.3 La commission nationale ou les commissions du personnel des entreprises et des exploitations peuvent, à cet effet, associer aux délibérations des représentant-e-s des associations de travailleurs signataires de la convention et les faire participer à leurs séances.

9. Commissions du personnel des entreprises

- 9.1 Au sein des entreprises sont nommées des commissions du personnel qui, en qualité de partenaires sociaux de l'entreprise, assument la défense des intérêts communs des collaboratrices et collaborateurs envers les directions. Les commissions du personnel et les directions veillent, pour le bien de l'entreprise et celui de ses collaboratrices et collaborateurs, à une étroite collaboration empreinte de confiance, qui doit exister dans le respect du principe de la bonne foi.
- 9.2 Les droits et devoirs des commissions du personnel sont définis par le règlement de participation conformément à l'annexe 4 du présent contrat. Le règlement de participation fait l'objet d'une convention particulière passée entre la Commission nationale et les entreprises Migros qui y sont représentées par la FCM. C'est le règlement de participation qui détermine les règles de droit dispositif, les dispositions dont il n'est absolument pas possible de s'écarter, et celles desquelles il est possible de s'écarter mais uniquement au profit des commissions du personnel.

- 9.3 Dans le cadre du règlement de participation, les entreprises sont libres de fixer comme elles l'entendent dans leurs règlements les droits et devoirs des commissions du personnel. Ces règlements feront l'objet d'une convention passée entre la direction des entreprises et la commission du personnel. Le règlement correspondant devra être limité dans le temps. Les règlements seront mis à disposition des associations contractantes.

10. Commission nationale

- 10.1 La commission nationale est l'organisation faitière des commissions du personnel des entreprises du groupe Migros soumises à la convention collective nationale de travail et des collaboratrices et collaborateurs qu'elles représentent. Elle est indépendante de tout parti politique et de confession neutre.
- 10.2 La commission nationale représente les préoccupations et les intérêts communs économiques et sociaux des commissions du personnel et des collaboratrices et collaborateurs des entreprises du groupe Migros soumises à la CCNT qu'elles représentent, vis-à-vis du président de la direction générale de la Fédération des coopératives Migros et des entreprises du groupe Migros.
- 10.3 Le statut juridique de partenaire social interentreprise du groupe Migros est dévolu à la Commission nationale dans le cadre des dispositions légales, des dispositions de la convention collective nationale de travail ainsi que de la participation fonctionnelle. Elle jouit d'une position de confiance qui l'oblige à adopter un comportement conforme au principe de la bonne foi. En sa qualité d'organisation faitière des commissions du personnel et en tant que partenaire social interentreprise des entreprises du groupe Migros soumises à la CCNT, elle assume de manière autonome le statut qui lui a été conféré.
- 10.4 Le statut de la commission nationale, ses droits, ses devoirs ainsi que son organisation sont définis dans un règlement spécifique.

Obligation de maintenir la paix du travail

11. Etendue de l'obligation de maintenir la paix du travail

- 11.1 Les parties contractantes s'engagent à maintenir la paix du travail dans les entreprises soumises à la CCNT et à renoncer à toute mesure de lutte. L'obligation de maintenir la paix du travail vaut pour les questions réglementées dans la présente convention et revêt également un caractère illimité.

- 11.2 Les différentes entreprises ainsi que les collaboratrices et collaborateurs sont également astreints à l'obligation de maintenir la paix du travail selon le chiffre 11.1. La FCM s'engage à intervenir, en cas de besoin, auprès des entreprises; ce devoir d'intervention incombe aussi aux associations de travailleurs contractantes vis-à-vis de leurs membres.
- 11.3 Dans leur politique de communication, les parties contractantes procèdent selon le principe de la bonne foi. Elles s'abstiennent en particulier de porter tout conflit à la connaissance du public avant la conclusion d'une procédure de médiation, de conciliation ou d'arbitrage.

12. Juridiction arbitrale

- 12.1 Un tribunal arbitral est désigné pour préserver la paix du travail ainsi que pour juger les différends sur l'application et l'interprétation de la présente convention. Le tribunal arbitral peut être convoqué par chacune des parties contractantes ainsi que par la Commission nationale. Sa décision fait foi et est définitive.
- 12.2 Le tribunal est composé d'un-e président-e et de deux juges qui doivent être nommé-e-s avant chaque affaire soumise à l'arbitrage par la FCM, d'une part, et par les associations de travailleurs contractantes et par la Commission nationale, d'autre part. Un ou une juriste désigné-e par la/le président-e du tribunal arbitral remplit la fonction de secrétaire.
- 12.3 Le ou la président-e du tribunal arbitral est désigné-e en commun par les parties contractantes pour chaque affaire soumise à l'arbitrage. Si lesdites parties ne peuvent s'entendre, le ou la président-e du tribunal suprême (Obergericht) du canton de Zurich sera prié-e de désigner le ou la présidente-e du tribunal arbitral.
- 12.4 Le for du tribunal est à Zurich.
- 12.5 Sont applicables à la procédure à observer les dispositions y afférentes du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008.

Dispositions contractuelles

Conclusion, durée et fin des rapports de travail

13. Conclusion du contrat de travail

13.1 La direction de l'entreprise ou les organes qu'elle aura mandatés concluent par écrit le contrat de travail avec chaque collaboratrice/collaborateur.

13.2 Le temps d'essai est de trois mois. Il est possible de convenir par écrit d'un temps d'essai plus court.

Il est possible de convenir d'un temps d'essai en cas de transfert du collaborateur/de la collaboratrice provenant d'une autre entreprise du groupe Migros.

13.3 Lorsque le temps d'essai est effectivement réduit pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale imposée, ce temps d'essai est prolongé d'autant.

14. Calcul des années d'engagement

14.1 Est considérée comme année d'engagement la période d'une année à compter de la date d'entrée en fonction stipulée contractuellement (exception: chiffre 32.2). Les années d'apprentissage passées dans une entreprise Migros sont prises en considération.

14.2 Si un collaborateur ou une collaboratrice quitte une entreprise du groupe Migros et si un nouvel engagement a lieu dans les 12 mois dans une entreprise soumise à la CCNT de Migros, la durée d'engagement atteinte par le/la collaborateur-trice jusqu'à sa sortie de l'entreprise initiale sera intégralement prise en compte. En revanche, tant la durée de l'interruption que celle des congés non payés ne seront pas prises en compte.

14.3 Pour ce qui est des prétentions envers la CPM ou une autre institution de prévoyance ainsi que de celles qui résultent de la participation financière Migros destinée aux collaboratrices / collaborateurs, le calcul des années d'engagement s'effectue exclusivement selon les règlements respectifs y afférents.

15. Fin des rapports de travail

15.1 Sous réserve de la résiliation immédiate pour de justes motifs (art. 337 et ss CO), les rapports de travail peuvent être résiliés réciproquement moyennant l'observation des délais de préavis minimaux suivants:

- a) pendant le temps d'essai: 7 jours;
 - b) après expiration du temps d'essai (toujours pour la fin d'un mois)
 - au cours de la 1^{ère} année d'engagement: 1 mois,
 - de la 2^e à la 9^e année d'engagement: 2 mois,
 - dès la 10^e année d'engagement: 3 mois.
- 15.2 Lorsque la résiliation du contrat est décidée par l'entreprise, cette mesure ne peut être prononcée que par la direction ou par les organes de l'entreprise mandatés par cette dernière.
- 15.3 En principe, la résiliation doit être notifiée par écrit. La résiliation signifiée verbalement est admise. Elle doit cependant être confirmée par écrit.
- 15.4 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
- 15.5 La lettre de résiliation doit parvenir à l'autre partie le dernier jour ouvrable précédant le début du délai de résiliation. Elle sera considérée comme réceptionnée si le destinataire en prend connaissance ou s'il est en mesure d'en prendre connaissance selon les règles de la bonne foi. Si l'autre partie refuse de réceptionner la résiliation en la forme écrite, cette dernière produira ses effets entre personnes présentes par déclaration orale. Entre absents, elle est réputée parvenue à l'autre partie au moment du refus de la réception de sa notification écrite.
- La protection contre les congés est réglementée aux art. 336 et ss CO.
- 15.6 Sauf convention contraire, les rapports ordinaires de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé au moment où l'intéressé-e atteint l'âge de la retraite ordinaire selon le règlement de la CPM ou selon le règlement en vigueur de la caisse de pensions concernée. Il lui est toutefois nécessaire de donner son congé si la collaboratrice ou le collaborateur a l'intention de prendre une retraite anticipée selon le règlement de la CPM ou selon le règlement en vigueur d'une autre caisse de pensions. Dans ce cas, elle ou il est tenu-e de faire connaître cette intention par écrit à l'entreprise au minimum trois mois à l'avance.

Une retraite partielle selon le règlement en vigueur de la caisse de pensions n'est possible qu'avec le consentement de l'entreprise.

- 15.7 L'entrée en vigueur du paiement d'une rente entière d'invalidité par la CPM ou par une autre institution de prévoyance met un terme aux rapports ordinaires de travail, indépendamment de toute résiliation. En cas d'invalidité partielle, avec l'entrée en vigueur du paiement de la rente, le contrat de travail sera adapté en tenant compte du taux de capacité de travail de la collaboratrice/du collaborateur concerné-e, ou s'il ne s'avère pas possible de trouver d'autre possibilité d'emploi, ledit contrat sera résilié.

Droits et devoirs généraux des collaboratrices et des collaborateurs

16. Protection de la personnalité

- 16.1 Les entreprises respectent la personnalité et la santé des collaboratrices et des collaborateurs et veillent à leur sauvegarde.
- 16.2 Les entreprises veillent à instaurer entre les collaboratrices et les collaborateurs un climat de respect mutuel, de tolérance et d'estime. Elles ne tolèrent aucune discrimination, en particulier aucune discrimination due au sexe, à l'âge, à l'origine, à la race, à l'orientation sexuelle, à la langue, à la position sociale, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques, respectivement due à un handicap, au mobbing, au harcèlement sexuel et à des importunités dues à d'autres motifs.
- 16.3 Les entreprises édictent des directives ayant pour but d'empêcher le harcèlement sexuel et le mobbing sur le lieu de travail et créent des structures auxquelles peuvent s'adresser les collaboratrices et les collaborateurs concernés.

17. Protection des données

- 17.1 Les entreprises respectent et protègent la personnalité des collaboratrices et des collaborateurs, également dans le domaine de l'informatique. Il y a lieu de limiter aux nécessités opérationnelles la conservation et la sauvegarde des données personnelles.
- 17.2 Les entreprises prennent les mesures requises pour protéger les données personnelles des collaboratrices et des collaborateurs contre leur transmission non autorisée à des tiers ainsi que contre leur accès non autorisé. Les entreprises édictent en outre des règlements portant sur le traitement des données correspondantes dans le respect des prescriptions de la législation sur la protection des données.

18. Cession des droits d'auteur et des droits voisins

La cession des droits d'auteur et des droits voisins est régie par l'annexe 3.

19. Sécurité au travail et protection de la santé

La sécurité au travail ainsi que la protection de la santé dans l'entreprise et au poste de travail ont pour but de protéger les collaboratrices et les collaborateurs de dommages consécutifs à des accidents, maladies professionnelles et problèmes de santé en lien avec l'activité professionnelle. La sécurité au travail et la protection de la santé constituent une tâche commune de l'entreprise et des collaboratrices et collaborateurs. Les entreprises édictent des mesures appropriées à cet effet.

20. Formation continue

Outre la formation de base, la meilleure exécution possible des tâches attribuées et le maintien de l'employabilité exigent également des collaboratrices et des collaborateurs de suivre une formation continue correspondante. C'est pourquoi des mesures de développement personnel sont convenues à intervalles réguliers avec ces derniers, indépendamment de la nature du rapport d'engagement, du sexe, de l'âge et du niveau hiérarchique, dans la perspective des futurs besoins individuels et de ceux de l'entreprise, étant précisé que c'est la direction de l'entreprise qui prend la décision définitive sur les conditions respectives à remplir. Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de participer aux manifestations de formation continue considérées comme indispensables à l'exploitation.

21. Egalité des chances

Les parties contractantes encouragent activement la réalisation de l'égalité des chances au sein du groupe Migros, en particulier en ce qui concerne la formation continue, les possibilités de promotion et la réinsertion.

22. Liberté de coalition et d'association

- 22.1 L'exercice conforme du droit de la liberté de coalition et de la liberté d'association est garanti. Les collaboratrices et les collaborateurs ont donc toute liberté d'adhérer à des syndicats, des groupements, des partis politiques, des associations ou autres organisations semblables.

- 22.2 La liberté de coalition constitue le fondement des relations entre partenaires sociaux. Son exercice conforme au droit est garanti par l'employeur comme par les travailleurs. Les collaboratrices et les collaborateurs ont notamment toute liberté d'adhérer ou non à des associations de travailleurs. L'appartenance ou la non-appartenance à une association de travailleurs ne doit engendrer aucun désavantage pour les collaboratrices ou les collaborateurs. En particulier, l'activité syndicale ainsi que la défense de droits contractuels ne peuvent constituer un motif de licenciement.

23. Devoir de diligence et de fidélité

- 23.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'exécuter avec soin le travail qui leur est confié et de préserver fidèlement les intérêts légitimes de l'entreprise.
- 23.2 Les machines, outils, installations techniques, appareils, véhicules et marchandises doivent être utilisés, respectivement manipulés avec soin et compétence. Les défauts et les pannes doivent être signalés immédiatement.
- 23.3 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'administrer scrupuleusement les fonds qui leur sont confiés ou les fonds qu'ils ont reçus pour l'entreprise.

24. Activité lucrative accessoire

- 24.1 L'exercice d'une activité lucrative accessoire n'est admis qu'à condition que les collaboratrices et collaborateurs se soient procurés au préalable le consentement de la direction ou de l'instance désignée par celle-ci. Une activité lucrative accessoire n'est autorisée que si et dans la mesure où le respect des dispositions légales est garanti et que, par conséquent, elle n'entraîne aucune réduction de la capacité de performance des collaboratrices et des collaborateurs, ni concurrence notable pour l'entreprise. En particulier, il est interdit aux collaboratrices et collaborateurs d'avoir, avec l'activité lucrative accessoire, un nombre d'heures de travail supérieur, respectivement d'heures de repos inférieur à celui qui est prescrit par la loi.
- 24.2 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'informer l'entreprise, immédiatement et spontanément, de toute modification notable de la nature et de l'étendue de l'activité lucrative accessoire. La direction ou l'instance désignée par celle-ci décide d'autoriser ou non la poursuite de l'activité accessoire en question.

25. Annonce de situations irrégulières et whistleblowing

- 25.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de respecter en permanence le code de conduite du groupe Migros.

Les collaboratrices et les collaborateurs sont autorisés, priés, cas échéant tenus dans le cadre individuel de leur devoir de fidélité, d'annoncer à leur supérieur hiérarchique les infractions, déjà survenues ou imminentes, contre les lois, les obligations et les principes de l'entreprise, les troubles ou préjudices ainsi que les irrégularités de toute nature au sein de l'entreprise afin que cette dernière puisse prendre les mesures appropriées.

Ils sont tenus en particulier d'annoncer les actions ou omissions punissables dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle si, de bonne foi, ils ont un motif fondé de soupçonner qu'un acte punissable a déjà été commis ou qu'il sera commis à l'avenir.

- 25.2 Si les collaboratrices et les collaborateurs ont un motif fondé de présumer qu'ils seraient discriminés en raison d'une telle annonce à leur supérieur hiérarchique, que ce dernier est lui-même impliqué dans l'acte punissable ou qu'il en a du moins connaissance, ils peuvent s'adresser directement au supérieur de rang hiérarchique immédiatement plus élevé, à la direction, au président de l'administration de l'entreprise ou à la Commission paritaire selon les chiffres 6 et 7 de la présente convention.
- 25.3 S'il existe des raisons justifiant que ladite annonce ne puisse être faite au supérieur direct au sens du chiffre 25.1 ou à une autre instance interne au sens du chiffre 25.2, les collaboratrices et les collaborateurs peuvent en outre adresser leurs annonces relatives à des infractions déterminées au service spécialisé interne «M-Concern».
- 25.4 La confidentialité est garantie. Des discriminations ou des mesures de représailles de toute nature contre des collaboratrices et des collaborateurs qui, en toute bonne foi, se sont acquittés de leur devoir d'annonce, ne seront pas tolérées et seront réprimées par des sanctions disciplinaires ainsi que par des poursuites civiles et pénales.
- 25.5 Les collaboratrices et les collaborateurs qui tolèrent sciemment les actes répréhensibles, qui refusent de coopérer lors des enquêtes portant sur un acte répréhensible ou qui à dessein annoncent une irrégularité erronée, peuvent selon le cas faire l'objet des mêmes sanctions.

26. Interdiction d'accepter des cadeaux et des faveurs

Les collaboratrices et les collaborateurs s'engagent à ne se procurer – ni pour eux-mêmes, ni pour des tiers – aucun avantage direct ou indirect, en acceptant de la part de fournisseurs ou d'autres personnes en relations avec l'entreprise des cadeaux ou des faveurs ou en accordant ces derniers à des tiers, dans la mesure où ceux-ci dépassent le cadre d'une simple attention.

Temps de travail, heures supplémentaires et vacances

27. Principe

Le temps de travail et les vacances seront fixés de telle manière qu'il soit tenu compte au mieux tant des besoins de l'entreprise que des souhaits des collaboratrices et des collaborateurs.

28. Temps de travail normal

- 28.1 Le temps de travail hebdomadaire normal pour les collaboratrices et collaborateurs à plein temps est de 41 heures (taux d'occupation = 100%). Demeurent réservées des réglementations dérogatoires figurant dans les conventions de branches. Ce temps de travail doit être respecté en moyenne dans les limites d'une période d'un an.
- 28.2 Les entreprises sont tenues de promouvoir des modèles de temps de travail novateurs qui permettent en particulier de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.
- 28.3 En règle générale, les collaboratrices et les collaborateurs se verront communiquer leur plan de travail 14 jours à l'avance. Ce plan ne pourra être modifié que dans des cas justifiés.
- 28.4 Pour les collaboratrices et les collaborateurs qui exercent une activité à temps partiel irrégulière dans les limites d'une période d'une année, il y a lieu de fixer un temps de travail de référence à respecter sur une moyenne de 12 mois dans les limites d'une fourchette de + / - 20%. Le temps de travail de référence convenu constituera ainsi la base à partir de laquelle on calculera le montant du salaire à verser.

Dans la mesure du possible et du tolérable, les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de fournir ultérieurement les heures de travail effective-

ment rémunérées, mais qui n'ont pas encore été accomplies. Si, pendant une période d'une année, le nombre d'heures de travail fournies s'avère régulièrement supérieur ou inférieur à ce qui est prescrit par le temps de travail contractuel de référence, il y a lieu d'adapter le contrat de travail individuel au taux d'occupation effectif des collaboratrices et collaborateurs concernés.

29. Temps de travail individuel

- 29.1 Pour autant que la direction des entreprises et la commission du personnel se soient accordées et qu'elles aient conclu un accord dans ce sens, il est possible de convenir d'une prolongation individuelle du temps de travail hebdomadaire normal selon le chiffre 28.1 CCNT. Ce contrat de travail individuel ne saurait dépasser la durée maximum de la semaine de travail prescrite par la loi. Dans ce contexte, la prolongation du temps de travail hebdomadaire normal sera compensée par des vacances supplémentaires et/ou par un salaire plus élevé (option salaire/temps).

Un contrat portant sur le temps de travail individuel peut être conclu dans les limites des impératifs d'exploitation si cela est conforme aux souhaits des collaboratrices et des collaborateurs.

- 29.2 La Commission paritaire doit être informée au moins une fois par an de ces accords ainsi que de la mesure dans laquelle des contrats sur le temps de travail individuel ont été conclus avec les collaboratrices et les collaborateurs.

30. Pauses

Les pauses ne sont pas considérées comme du temps de travail si les collaboratrices et les collaborateurs sont autorisés à quitter leur poste de travail.

31. Heures supplémentaires

- 31.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont astreint-e-s à fournir des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander. Les heures supplémentaires doivent constituer l'exception. Sont réputées heures supplémentaires les heures qui dépassent le temps de travail hebdomadaire convenu et qui sont ordonnées par l'entreprise ou, fournies par les collaboratrices et les collaborateurs dans l'exécution de leur obligation de diligence et de loyauté sans avoir été ordonnées, à condition qu'elles s'avèrent indispensables.

Pour les collaboratrices et les collaborateurs employés à temps partiel, sont

considérées comme heures de travail supplémentaires toute heure dépassant le temps de travail convenu dans le contrat de travail individuel.

- 31.2 Les heures supplémentaires doivent en principe être compensées par du temps libre de même durée (rapport 1:1).
- 31.3 Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par du temps libre dans les 12 mois, elles doivent être indemnisées en tenant compte du supplément légal d'au moins 25%.

32. Durées des vacances

- 32.1 Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit, par année civile, et compte tenu du chiffre 32.2, à des vacances payées selon le barème ci-après:
- | | |
|---|------------|
| a) A partir du premier jour de travail convenu par contrat jusqu'à la vingtième année de service (sous réserve des lettres b, c ou d) | 5 semaines |
| b) Les jeunes collaboratrices ou collaborateurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et les apprenti-e-s | 6 semaines |
| c) Dès la 21 ^e année de service ou dès l'âge de 50 ans | 6 semaines |
| d) Dès la 31 ^e année de service ou dès l'âge de 60 ans | 7 semaines |
- 32.2 L'année civile dès laquelle l'augmentation du droit aux vacances prend effet ou reste acquise se détermine ainsi:
- lorsque le droit dépend des années de service, ces dernières sont calculées en fonction des années civiles. L'année d'entrée en fonction compte alors comme année de service, pour autant que l'entrée ait eu lieu avant le 1^{er} juillet.
 - lorsque le droit dépend de l'âge, l'année civile considérée est celle au cours de laquelle l'âge déterminant est atteint.
- 32.3 Les jours fériés légaux tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances et peuvent être pris ultérieurement. Les jours de maladie ou d'accident qui tombent pendant les vacances (incapacité totale de travail selon certificat médical) doivent être accordés ultérieurement. Il faut toutefois que les jours fériés, de maladie ou d'accident tombent sur des jours de semaine durant lesquels les collaboratrices ou les collaborateurs auraient normalement travaillé.

- 32.4 En cas de vacances autorisées par un certificat médical pendant une incapacité de travail totale ou partielle attestée par un certificat médical, le collaborateur ou la collaboratrice a en principe le droit de prendre ces vacances. Dans ce cas, les vacances sont totalement déduites; font exception les cas où il s'agit de vacances de convalescence recommandées par le médecin, pour lesquelles existe une obligation de prestation d'une assurance sociale.

33. Droit aux vacances au prorata

- 33.1 Lorsque les rapports de travail commencent ou prennent fin au cours de l'année civile, ainsi qu'en cas de congé non payé, le droit aux vacances est réduit proportionnellement. Si, au moment de la fin des rapports de travail, les collaboratrices ou les collaborateurs ont pris trop de vacances, une déduction salariale correspondante sera effectuée.
- 33.2 Les absences non fautives des collaboratrices ou des collaborateurs, consécutives à une maladie, à un accident, respectivement les absences consécutives à la grossesse ou à l'accouchement (mais pas en cas de congé de maternité), au service militaire ou de protection civile, celles occasionnées par l'accomplissement d'autres obligations légales ou prises dans le cadre d'un congé pour activités de jeunesse extra-scolaires, et qui n'excèdent pas trois mois au totale dans l'année civile, n'entraînent pas de réduction du droit aux vacances. En cas de dépassement de ces trois mois, le droit aux vacances sera réduit de $\frac{1}{12}$ pour chaque mois supplémentaire d'absence entamé.
- 33.3 Si les collaboratrices ou les collaborateurs sont en incapacité de travail pendant une année civile entière, ils n'ont alors aucun droit aux vacances. Cette règle s'applique aussi aux collaboratrices et collaborateurs qui partent en retraite ou quittent leur emploi lorsqu'ils n'ont jamais été aptes au travail durant cette année-là.

34. Compensation des vacances par une indemnité

La compensation des vacances par une indemnité n'est autorisée que lorsque les rapports de travail prennent fin sans que les collaboratrices ou les collaborateurs n'aient pu prendre les vacances auxquelles ils ont droit. L'indemnité en espèces est calculée au prorata.

35. Activité lucrative pendant les vacances

- 35.1 Les vacances servent à se reposer. La collaboratrice ou le collaborateur ne peut, durant ses vacances, exercer une activité lucrative pour des tiers qu'à

titre exceptionnel et moyennant l'autorisation de l'entreprise ou de l'instance désignée par elle.

- 35.2 Si les collaboratrices ou les collaborateurs fournissent contre paiement, pendant les vacances, des prestations de travail non autorisées pour des tiers, ils peuvent se voir refuser leur salaire de vacances ou se voir contraints de le rembourser si celui-ci a déjà été touché.

Absences et congés

36. Absences

- 36.1 Pour des raisons familiales impérieuses ou d'autres motifs particuliers non différables, il est accordé, en règle générale dans un délai de 2 semaines à compter de la survenance de l'événement, un congé extraordinaire, qui n'entraîne pas de réduction de salaire ni de vacances, dans la mesure suivante:
- a) son propre mariage 3 jours
 - b) mariage de son propre père ou de sa propre mère, de ses propres frères et soeurs, de ses propres enfants ou de ses propres petits-enfants 1 jour
 - c) décès de la conjointe/du conjoint ou de la/du partenaire (enregistré ou concubin) du collaborateur/de la collaboratrice, décès des propres enfants ou du propre père/de la propre mère 5 jours
 - d) décès de l'un des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, ou de l'un-e des propres frères et soeurs 2 jours
 - e) décès de l'un des propres grands-parents, d'une propre petite-fille ou d'un propre petit-fils, d'une propre belle-soeur ou d'un propre beau-frère, d'une propre tante ou d'un propre oncle 1 jour
 - f) déménagement de la collaboratrice ou du collaborateur dans un autre appartement (à l'exclusion d'une chambre meublée) 1 jour
 - g) restitution de l'équipement militaire: le temps nécessaire à cet effet dans le cas individuel, mais au maximum une demi-journée.

Les beaux-parents, les parents nourriciers et les parents adoptifs sont assimilés aux parents biologiques. Le partenariat enregistré des partenaires de même sexe est assimilé au mariage. Les autres relations de parenté prises en compte dans le cadre de la présente convention sont applicables au même titre s'agissant des conjoints, des partenaires de même sexe vivant en union libre ou des couples vivant en concubinage. Les enfants adoptés, à charge ou les beaux-enfants sont assimilés aux propres enfants.

La requête de congé extraordinaire peut faire l'objet d'une demande et d'une autorisation rétroactives si la collaboratrice ou le collaborateur a été empêché-e de fournir sa prestation de travail durant cette période du fait de la raison impérieuse ou du motif particulier non différable. La collaboratrice ou le collaborateur est tenu-e dans tous les cas d'informer immédiatement l'entreprise au sujet de l'empêchement de travailler, au plus tard jusqu'au moment du début ordinaire du travail.

L'octroi du droit à un congé spécial à un moment ultérieur est exclu.

- 36.2 Un jour de congé extraordinaire correspond à un cinquième du temps de travail hebdomadaire contractuellement convenu.
- 36.3 Dans certains cas justifiés, les entreprises peuvent accorder un congé payé allant au-delà de ce que prévoit la réglementation du chiffre 36.1.
- 36.4 Les collaboratrices ou les collaborateurs qui, en cas de maladie de leur propre enfant ou d'un proche faisant partie de leur famille ou de personnes assimilées selon le chiffre 36.1, apportent la preuve qu'ils ne trouvent personne pour s'en occuper, se voient accorder, en règle générale, un congé extraordinaire à cet effet pouvant aller jusqu'à 3 jours par incident tout en touchant leur salaire intégral. Les enfants qui, conformément à l'ordonnance de la Confédération réglant le placement d'enfants, sont placés dans une famille pour y bénéficier de soins et d'éducation, sont considérés comme les propres enfants. Les chiffres 45.6 et 45.7 s'appliquent par analogie.

37. Réunions et cours

- 37.1 Les membres d'une commission du personnel ou d'un autre organe de l'entreprise, les membres du conseil de fondation de la CPM et les délégué-e-s souhaitant participer à une réunion professionnelle ou à un cours de formation organisé par une association d'employés ou une association professionnelle contractante bénéficient en règle générale d'un congé payé jusqu'à concurrence de 5 jours par année s'ils présentent leur demande à

temps tout en produisant le programme de la manifestation.

- 37.2 Les membres d'associations contractantes souhaitant participer à des cours ou à des réunions de leur association doivent présenter à l'instance désignée par la direction une demande de congé de formation et joindre le programme de la manifestation. La décision relative à de telles demandes est prise séparément.
- 37.3 Des congés pour les activités de jeunes extra-scolaires sont accordés en conformité avec l'art. 329e CO. En principe, ces congés ne sont pas rémunérés. Le salaire sera versé pour autant que l'organisateur n'accorde pas l'indemnité pour perte de gain et pour autant qu'il n'existe aucune prétention en vertu de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain.

Salaires

38. Salaires et négociations salariales

- 38.1 Les salaires des collaboratrices et des collaborateurs font l'objet d'accords particuliers. Le salaire est convenu de manière systématique en tenant compte de la fonction et de la prestation. Femmes et hommes ont droit à un même salaire pour un travail de même valeur.
- 38.2 Les parties contractantes négocient chaque année d'éventuelles adaptations des salaires entrant en vigueur au début de la nouvelle année civile. Une fourchette est fixée. Cette dernière tiendra compte de manière appropriée de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation, de l'évolution économique dans les différentes branches ainsi que des différences entre les entreprises.

Les parties négocient sur le salaire minimum, en fonction des besoins, dans le cadre des négociations salariales et dans les limites des possibilités économiques. Par salaire minimum, on entend un salaire mensuel brut pour les collaboratrices et collaborateurs âgé-e-s de 20 ans, jouissant de la pleine capacité d'exercer une activité lucrative qui exercent une activité à plein temps. Il est fait une distinction entre les collaborateurs ayant une formation professionnelle et ceux n'en ayant pas.

Lors de la fixation du salaire minimum, les différences régionales constatées dans le niveau salarial des grandes régions de Suisse peuvent être prises en considération selon l'Enquête de l'Office fédéral de la statistique sur la

structure suisse des salaires (ESS).

Outre le salaire de base, font notamment partie intégrante du salaire mensuel brut:

- a) Suppléments réguliers pour travail du soir, de nuit, du dimanche et par roulement d'équipes, ainsi que pour services de piquet et de permanence
- b) Allocations régulières pour personnes ayant des obligations d'entretien ou de soutien, pour lesquelles il n'existe pas de prétention légale ou qui dépassent le montant de prestation fixé par la loi
- c) Allocations de résidence
- d) Allocations régulières pour des inconvénients liés au travail
- e) Indemnités pour jours fériés
- f) Prestations salariales en nature
- g) Paiement de cotisations des collaborateurs à des assurances étatiques ou de l'entreprise
- h) Paiement de primes pour assurances complémentaires des collaborateurs

Ne peuvent pas être considérées comme partie intégrante du salaire brut les indemnités pour heures supplémentaires ou temps de travail supplémentaire, les primes à la prestation et autres rémunérations pour travaux excédant la prestation de travail normale convenue par contrat.

- 38.3 Si un accord ne peut être trouvé quant à l'étendue de l'adaptation des salaires ou sur la fixation du salaire minimum, chaque partie contractante a le droit de s'adresser à la Commission paritaire en lui demandant de soumettre une proposition de médiation.
- 38.4 L'ampleur de l'adaptation salariale est fixée entre la commission du personnel et la direction des entreprises dans le cadre de la convention d'entreprise, dans les limites de fourchette convenue par les parties contractantes. Ce faisant, il y a lieu de tenir compte en particulier de la marche des affaires antérieure, des perspectives d'avenir, de la compétitivité de l'entreprise et du coût de la vie pour les collaboratrices et les collaborateurs.

- 38.5 Dans la convention selon le chiffre 38.2, certaines entreprises peuvent être exclues, pour tout ou partie, des adaptations salariales si, pour des raisons d'ordre économique, elles se trouvent dans l'impossibilité de négocier. Ce règlement s'applique par analogie aux branches selon le chiffre 59 si cela est convenu dans ce sens dans une convention de branche selon le chiffre 61 pour assurer leur compétitivité et un développement durable de l'emploi.
- 38.6 Les entreprises informent les partenaires sociaux et contractuels de la mise en œuvre des adaptations salariales ainsi que – dans le cadre de la commission paritaire et sur demande des partenaires sociaux et contractuels – de la fixation du salaire minimum pour les personnes ayant terminé leur apprentissage et qui exercent leurs activités dans leur profession.

39. Treizième salaire mensuel

- 39.1 Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un 13e salaire dans l'année civile. Si les rapports de travail commencent ou prennent fin pendant l'année civile, les collaboratrices et collaborateurs ont alors droit à une part proportionnelle du 13e salaire, calculée pro rata temporis.
- 39.2 Pour les collaborateurs mensualisés, le 13e salaire est égal à un douzième des salaires de base versés durant l'année civile. Pour les collaborateurs engagés selon un salaire horaire, le 13e salaire est égal à un douzième de la moyenne mensuelle des salaires de base versés durant l'année civile. Si la durée des rapports de travail est inférieure à une année complète, le 13e salaire sera égal à un douzième des salaires de base perçus pendant l'année civile concernée.
- 39.3 En cas d'absences, le 13e salaire sera réduit en conséquence dans la mesure où l'entreprise est libérée de son obligation de payer le salaire après l'expiration des délais définis selon le chiffre 45.1.

40. Allocations pour enfants, allocations de naissance, allocations familiales

Les partis contractants garantissent que les entreprises versent aux collaboratrices et aux collaborateurs au moins les montants minimaux des allocations pour enfants, des allocations de naissance et des allocations familiales prévues par les lois cantonales respectives. Les entreprises peuvent apporter leur appui, dans le cadre de leurs possibilités, aux ménages avec enfants en leur accordant des prestations allant au-delà du minimum légal.

41. Indemnités et suppléments, frais et débours, utilisation d'un véhicule privé

- 41.1 Des indemnités et des suppléments qui ne tombent sous aucune obligation légale ou qui sortent du cadre posé par la loi sont fixés par les entreprises.
- 41.2 Les frais et débours occasionnés aux collaboratrices et aux collaborateurs en lien avec leur activité professionnelle sont remboursés conformément au règlement interne de l'entreprise. Si, d'entente avec l'entreprise, ils utilisent leur véhicule privé pour leur activité, une indemnité leur est accordée conformément au règlement interne de l'entreprise.

42. Garantie du salaire

Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent ni céder ni mettre en gage des droits au salaire présents ou futurs. Les cessions et les mises en gage de salaire qui sont malgré tout effectuées n'ont aucun effet sur l'entreprise. L'entreprise verse les salaires uniquement aux collaborateurs. Demeurent réservées les décisions de justice et les procédures du droit des poursuites.

43. Participation financière et primes de fidélité

- 43.1 Des participations financières sont prévues pour les collaboratrices et collaborateurs soumis aux dispositions de la présente convention. Les formes, les conditions et l'ampleur du droit des collaboratrices et des collaborateurs à de telles participations financières sont déterminées conformément au règlement en vigueur édicté par les organes compétents du groupe Migros.
- 43.2 Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs à plein temps et à temps partiel au sens du chiffre 3 ont droit à une prime de fidélité conformément au règlement en vigueur édicté par les organes compétents du groupe Migros (voir annexe 2).

Salaire en cas d'empêchement de travail

44. Principe

- 44.1 Si les collaboratrices et les collaborateurs se trouvent, sans faute de leur part, empêchés de fournir la prestation de travail, les chiffres 45 à 53 sont applicables.

Si, sans faute de l'intéressé-e, se produit un cas d'empêchement de travail qui n'est l'objet ni de ces dispositions, ni de celles des chiffres 36 et 37 de la pré-

sente convention, les collaboratrices et collaborateurs ont droit au paiement du salaire selon le chiffre 44.2 pendant la durée limitée selon l'art. 324a CO.

- 44.2 Lors d'une poursuite du paiement du salaire par l'employeur, le salaire pour les collaboratrices et les collaborateurs correspond au salaire qu'ils ou elles auraient touché en cas de travail (salaire net y compris les allocations fixes).
- 44.3 Si le salaire est remplacé par des indemnités, le paiement en cas d'empêchement de travail ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de travail. En établissant le décompte, on tiendra compte de déductions différentes selon qu'il y a travail ou non.
- 44.4 Les versements de salaire de l'entreprise sont subsidiaires par rapport aux prestations en cours ou aux paiements rétroactifs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise. Les prestations en cours ainsi que les paiements rétroactifs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise reviennent à celle-ci à concurrence du montant et pour la période où elle continue à verser ou a versé à la collaboratrice/au collaborateur le salaire en dépit d'une capacité de travail et de prestation limitées.

Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de rembourser de telles prestations effectuées à titre d'acomptes. L'entreprise est titulaire à cet effet d'une préention récursoire directe envers les assurances légales ou les assurances contractées par elle-même. Elle peut exiger de l'organe débiteur de la prestation que le paiement rétroactif soit compensé ou lui soit versé à concurrence des paiements servis à titre d'acomptes.

- 44.5 En cas de maladie ou d'accident avec incapacité de travail partielle, les entreprises s'efforcent, dans la mesure de leurs possibilités, d'offrir une poursuite de l'emploi correspondant dans la même entreprise ou dans une entreprise du groupe Migros.

45. Maladie

- 45.1 L'entreprise conclut pour les collaboratrices et les collaborateurs une assurance indemnité journalière collective au moment de leur entrée en service.

En cas d'incapacité de travail attestée par le médecin, il est versé aux collaboratrices et collaborateurs une indemnité journalière maladie pendant 730 jours, à concurrence du salaire net intégral selon le chiffre 44.2. En cas d'incapacité partielle de travail, l'indemnité journalière maladie est versée pendant cette période en fonction du degré de l'incapacité de travail.

- 45.2 L'indemnité journalière maladie est versée par cas de maladie. Le droit selon le chiffre 45.1 ne renaît que 30 jours après la reprise intégrale du travail, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un cas de rechute attesté par un certificat médical.
- 45.3 Les cotisations pour l'assurance indemnité journalière collective sont supportées par l'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs. La cotisation de l'entreprise doit être au moins équivalente au montant versé à ce titre par la collaboratrice ou le collaborateur.
- 45.4 L'affiliation à l'assurance indemnité journalière collective prend généralement fin au moment de la cessation des rapports de travail. La poursuite du versement de salaire est assurée par l'assurance indemnité journalière collective pour les maladies en cours qui sont survenues pendant la durée de l'engagement, mais au maximum jusqu'au moment où le droit aux prestations est épuisé. Il n'y a pas de prolongation de la couverture si les rapports de travail étaient à durée déterminée (les rapports d'apprentissage font exception, indépendamment du maintien ou non dans l'entreprise) ou s'ils ont pris fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite réglementaire ou au motif d'une retraite anticipée selon le chiffre 15.6.

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander le maintien de l'assurance indemnité journalière maladie à titre individuel dans les 90 jours à compter de la fin des rapports de travail ou de leur sortie de l'assurance indemnité journalière collective.

- 45.5 Avec l'octroi des prestations résultant de l'assurance indemnité journalière collective, l'obligation de continuer de payer le salaire selon l'article 324a du Code des obligations tombe totalement pour l'entreprise.
- 45.6 La collaboratrice et le collaborateur est tenu-e d'observer les prescriptions suivantes en cas de maladie:
- a) la collaboratrice ou le collaborateur est tenu-e d'aviser immédiatement son supérieur et de lui présenter sur demande un certificat médical;
 - b) les règles prévues par les chiffres 32.3 et 32.4 sont applicables en cas de maladie survenant pendant les vacances.
- 45.7 Si la collaboratrice ou le collaborateur tombe malade à l'étranger, l'absence ne sera reconnue comme telle qu'à condition d'avoir été annoncée sans délai au supérieur hiérarchique, et pour autant que soit produit un certificat médical rédigé dans une langue officielle suisse ou en anglais.

46. Accident

- 46.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés par l'entreprise contre les suites d'accidents professionnels, les collaboratrices et les collaborateurs à plein temps l'étant également contre les suites d'accidents non professionnels. Les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel sont également assurés contre les accidents non professionnels, pour autant que, conformément aux termes de la LAA, ils soient occupés au moins 8 heures par semaine.
- 46.2 En cas d'accidents professionnels et non professionnels reconnus, l'entreprise fournit pendant au moins 3 mois des prestations équivalant au salaire intégral selon les chiffres 44.1-3, mais au plus tard jusqu'au début du paiement d'une rente.
- 46.3 Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut réduire le salaire dans une même mesure.
- 46.4 Les primes de l'assurance accidents professionnels sont supportées par l'entreprise; celles de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge des collaboratrices et des collaborateurs et déduites mensuellement du salaire.
- 46.5 En cas d'accident de collaboratrices ou de collaborateurs survenant à l'étranger, le ou les supérieur(s) doit/doivent être immédiatement informé(s). Le chiffre 45.7 s'applique par analogie au surplus.
- 46.6 Si l'accident est causé par un tiers contre lequel l'assureur accidents exerce un recours, l'entreprise peut également recourir pour le versement du salaire auprès de la LAA, dans la limite des prestations de cette dernière. L'entreprise ne verse le salaire qu'à titre d'avance et le droit de recours passe dans cette mesure à l'entreprise.

47. Grossesse

- 47.1 Les collaboratrices enceintes peuvent à tout moment s'adresser aux responsables du personnel ou à leurs supérieurs hiérarchiques pour traiter des questions relatives à leurs rapports de travail. Un accord doit intervenir à temps à propos de la forme future des rapports de travail afin que les intérêts et souhaits mutuels puissent être pris en compte de façon équilibrée.
- 47.2 La protection de la collaboratrice enceinte à son poste de travail est une préoccupation prioritaire de l'entreprise. Celle-ci prend, d'un commun accord avec la collaboratrice enceinte, toutes les dispositions nécessaires pour

qu'elle soit occupée et que ses conditions de travail soient aménagées de telle sorte que sa santé et celle de son futur enfant ne soient pas mises en danger.

- 47.3 A sa demande, il est accordé à la collaboratrice enceinte un congé de grossesse non payé jusqu'à l'accouchement.

48. Congé de maternité, congé de paternité, ainsi que congé en cas d'adoption

- 48.1 Après l'accouchement, la collaboratrice a droit à un congé de maternité payé pendant 18 semaines consécutives.

Pendant le congé de maternité, la collaboratrice bénéficie du salaire qu'elle aurait perçu en cas de prestation de travail (salaire net, y compris allocations fixes).

- 48.2 Le droit au congé de maternité naît le jour de l'accouchement si l'enfant est né viable ou si la grossesse a duré au moins 23 semaines.

Il prend fin 18 semaines après avoir débuté. Le droit cesse prématurément si la collaboratrice reprend totalement ou partiellement son activité professionnelle ou si elle décède avant l'échéance des 18 semaines.

- 48.3 Au retour de la collaboratrice de son congé de maternité, le rapport de travail reste en principe inchangé. En cas de demande de la collaboratrice d'un taux de travail réduit, les entreprises s'efforcent d'offrir la poursuite de l'emploi dans la fonction, respectivement dans une fonction comparable à raison d'un taux d'occupation réduit. Une telle fonction comparable requiert l'existence dans l'entreprise concernée d'un emploi vacant correspondant aux aptitudes et à l'expérience professionnelles à la date en question.

- 48.4 L'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain revient à l'entreprise, dans la mesure et pour la période où l'entreprise a versé à la collaboratrice, pendant la durée du droit à l'allocation maternité, le salaire selon le chiffre 48.1.

- 48.5 Aucune prestation selon le chiffre 48.1 n'est versée à la collaboratrice lorsque

- a) les rapports de travail ont duré, au moment de l'accouchement, moins de 3 mois,
- b) aucun droit à l'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les alloca-

tions pour perte de gain n'a pris naissance parce qu'elle ne remplissait pas les conditions légales sous l'angle de la durée minimale d'assurance ou de la durée minimale d'activité lucrative.

En outre, la collaboratrice est tenue de rembourser les prestations extra-obligatoires versées si elle met fin aux rapports de travail avant l'échéance d'un délai de six mois après la cessation du congé de maternité.

- 48.6 A l'occasion de la naissance d'un propre enfant, il est accordé au père un congé payé de 3 semaines et, à sa demande, un congé supplémentaire non payé jusqu'à 2 semaines.

Le congé de paternité est à prendre dans le délai d'un an à dater de la naissance de l'enfant. Le congé peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés. Il doit être demandé sous forme écrite. Le moment et la durée du congé de paternité sont fixés d'un commun accord, de telle sorte que les besoins du collaborateur et de sa famille ainsi que ceux de l'entreprise soient harmonisés le mieux possible.

- 48.7 En cas d'adoption d'un enfant, un congé payé de 3 semaines est accordé à la collaboratrice/au collaborateur et, à sa demande, un congé supplémentaire non payé jusqu'à 2 semaines, étant précisé que seules sont prises en compte les adoptions entrées en force avant l'âge de 10 ans révolus.

Le congé d'adoption est à prendre dans le délai d'un an à dater de l'adoption de l'enfant. Le congé peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés. Il doit être demandé sous forme écrite. Le moment et la durée du congé d'adoption sont fixés d'un commun accord, de telle sorte que les besoins du collaborateur/de la collaboratrice et de sa famille ainsi que ceux de l'entreprise soient harmonisés le mieux possible.

- 48.8 Les prétentions selon le chiffre 48 sont valables par événement, indépendamment du nombre d'enfants nés ou adoptés.

49. Phase parentale

- 49.1 Les entreprises offrent – dans les limites de leurs possibilités – des solutions flexibles aux collaboratrices et collaborateurs qui se trouvent dans une phase parentale.
- 49.2 Les collaboratrices et les collaborateurs ayant quitté l'entreprise ont le droit conditionnel d'être réengagé-e-s, au degré d'occupation précédent, dans les 12 mois après la fin du congé de maternité dans la mesure où est disponible,

au moment déterminant, un emploi vacant correspondant à leurs qualifications et à leur expérience professionnelle au sein de l'entreprise où ils exerçaient leur activité avant leur départ.

- 49.3 Le droit de réengagement revient soit à la mère, soit au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise.

Service militaire suisse, protection civile suisse, service civil suisse

50. Service militaire, protection civile ou service civil

- 50.1 Pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés ainsi que pendant le service normal et le service d'avancement dans l'armée suisse, l'indemnité pour perte de gain est complétée comme suit:
- a) Pour les collaboratrices et les collaborateurs sans obligation d'entretien d'enfants:
 - de manière à atteindre 75% du salaire net selon chiffre 44.2 pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés,
 - de manière à atteindre 100% du salaire net selon chiffre 44.2 pendant le service normal et le service d'avancement, jusqu'à 4 semaines durant l'année civile.
 - b) S'agissant de collaboratrices et collaborateurs à qui incombent des obligations d'entretien d'enfants:
 - de manière à atteindre 100% du salaire net selon chiffre 44.2.
- 50.2 Sont réputées périodes de service assimilées à l'école de recrues la formation de base de personnes remplissant leur obligation de service sans interruption (militaires en service long), la formation de base dans la protection civile suisse, le service civil selon la loi fédérale sur le service civil pour le nombre de jours correspondant à une école de recrues ainsi que les jours de recrutement de personnes recrutées selon la législation militaire suisse.

Le service normal et le service d'avancement sont des engagements de service fournis dans le cadre du service militaire obligatoire de l'armée suisse, y compris le service de la Croix-Rouge, dans la protection civile suisse et dans le service civil suisse, au-delà de la durée d'une école de recrues.

- 50.3 La participation à des services bénévoles donnant droit à des indemnités de compensation ou autres services bénévoles, exige, s'il en résulte un empêchement de travailler, de demander l'accord de l'entreprise. Le versement du salaire ou d'un complément de salaire sera séparément réglé d'un commun accord.
- 50.4 Le versement du salaire au cours du service militaire actif fait l'objet d'un règlement particulier.
- 50.5 Les enfants adoptés sont assimilés aux enfants au sens du chiffre 50.1.

51. Allocation pour perte de gain

- 51.1 L'allocation pour perte de gain selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité revient à l'entreprise dans la mesure et pour la période où celle-ci continue de verser le salaire aux collaboratrices ou aux collaborateurs.
- 51.2 Si l'allocation pour perte de gain est supérieure aux prestations que l'entreprise fournit selon chiffre 50, c'est l'allocation qui est versée.

52. Maladie et accident durant le service militaire suisse, la protection civile suisse ou le service civil suisse

- 52.1 Si les collaboratrices ou les collaborateurs sont empêchés de travailler à la suite d'une maladie ou d'un accident couverts par l'assurance militaire, l'entreprise fournit des prestations à concurrence du salaire intégral selon les chiffres 44.2-3.
- 52.2 La durée du paiement du salaire se fonde sur l'art. 324a CO.

53. Conditions pour le maintien du paiement de salaire

- 53.1 Le versement du salaire selon le chiffre 50 n'intervient qu'à la condition que, après leur dernière démobilisation, les collaboratrices ou les collaborateurs poursuivent leurs rapports de travail:
- a) pendant au moins 6 mois après l'école de recrues et après un engagement de longue durée dans le service civil,
 - b) pendant au moins 12 mois après un service d'avancement et après un service qui est fourni en qualité de militaire en service long.

En cas de départ prématuré, l'entreprise exige le remboursement proportionnel de la part de salaire qu'elle a versée pour la dernière obligation de service accomplie, et ce, pour la part de l'indemnité allant au-delà du montant correspondant à l'obligation légale de continuation du paiement du salaire.

L'obligation de remboursement tombe si l'entreprise résilie les rapports de travail sans que les collaboratrices ou les collaborateurs ne lui aient donné des motifs fondés à cet effet, ou si les collaboratrices ou les collaborateurs mettent fin aux rapports de travail pour des motifs justifiés, imputables à l'entreprise.

- 53.2 S'agissant de membres de l'armée qui effectuent leur formation de base ainsi que le service normal et le service d'avancement sans interruption à titre de militaire en service long, le versement du salaire selon chiffre 50 n'intervient au-delà de la durée de 12 mois qu'à condition que les rapports de travail aient duré au moins 6 mois avant le début du service accompli.
- 53.3 Si les collaboratrices ou les collaborateurs font usage de la possibilité d'effectuer leur service de formation en plusieurs parties (fractionnement) au sein de l'armée suisse, est réputée dernière démobilisation le moment où le service de formation a été entièrement achevé.

Est réputé engagement de longue durée dans le service civil celui pour lequel la personne astreinte audit service fournit la moitié des jours de service civil à effectuer dans le cadre d'un engagement ininterrompu.

Prestations en cas de décès, caisse de pensions, indemnité de départ

54. Prestations en cas de décès

- 54.1 Si les collaboratrices ou les collaborateurs sous contrat de travail viennent à décéder, le décès confère à leurs survivants le droit aux prestations suivantes:
- a) survivants désignés par le «Règlement concernant la garantie de versement d'un capital en cas de décès»: versement d'une indemnité unique à titre de soutien matériel complémentaire;
 - b) autres survivants: prestations définies à l'art. 338, al. 2 CO.
- 54.2 Le «Règlement concernant la garantie de versement d'un capital en cas de décès» est édicté par les organes compétents du groupe Migros. Un exem-

plaire est remis aux collaboratrices ou aux collaborateurs, respectivement à leurs survivants sur simple demande.

- 54.3 Le versement d'un capital en cas de décès est financé intégralement par l'entreprise et exempt de cotisations de la part des collaboratrices ou des collaborateurs.
- 54.4 Le versement d'un capital aux survivants selon le chiffre 54.1 let. a remplace l'obligation de maintenir le salaire en cas de décès selon l'art. 338, al. 2 CO.

55. Caisse de pensions

- 55.1 Les collaboratrices et les collaborateurs des entreprises définies à l'annexe 1 sont assuré-e-s auprès de l'institution de prévoyance avec laquelle l'entreprise a signé une convention d'affiliation, conformément au règlement de prévoyance en vigueur, contre les conséquences économiques de l'âge, de l'invalidité et du décès.
- 55.2 La part de cotisations incombant aux collaboratrices ou aux collaborateurs est déduite du salaire et versée à l'institution de prévoyance avec une contribution au moins égale de l'entreprise.

56. Indemnité de départ

Une éventuelle indemnité de départ est régie par les prescriptions légales.

Conventions additionnelles spécifiques à une branche et à une entreprise

57. Objectifs

Les parties contractantes reconnaissent leur obligation commune d'instaurer, dans le cadre de la présente convention, sur la base d'un cadre réglementaire déterminé et fiable, les conditions préalables à des solutions différenciées et flexibles à l'échelon de la branche et de l'entreprise, afin de maintenir et améliorer la compétitivité, la capacité d'innovation ainsi que les conditions d'investissement et de garantir un développement durable de l'emploi.

58. Conventions additionnelles

- 58.1 Afin d'atteindre ces objectifs, des conventions additionnelles à la présente

seront conclues par les parties signataires de la convention et d'instances de l'entreprise. Les conventions additionnelles seront conclues soit sous forme de convention de branche, soit sous forme de convention d'entreprise. Conclusion, contenu, durée et fin des conventions additionnelles se déterminent conformément aux chiffres 59, 60, 61 et 62 de la présente convention.

- 58.2 Dans le cadre de conventions additionnelles, il est possible de déroger aux conditions générales de la présente convention, en faveur ou au détriment des collaboratrices et collaborateurs. Il n'est pas possible de déroger à leur détriment aux dispositions selon les chiffres 16 à 26, 40 ainsi que 44 à 49 de même que, s'agissant des chiffres 28 et 32, il n'est possible d'y déroger à leur détriment qu'en conformité aux dispositions spéciales selon le chiffre 60.

59. Branches

- 59.1 Les branches sont constituées d'entreprises ou parties d'entreprises des Sociétés coopératives Migros signataires ou des entreprises industrielles et des entreprises de services du groupe Migros, dont l'activité est fondée sur une prestation identique ou comparable sur le même marché ou dans le même cercle de clients et qui travaillent sous des conditions identiques ou comparables. Des parties d'entreprises peuvent dès lors appartenir à une branche s'il s'agit d'unités économiques autonomes disposant d'un propre domaine d'activité.
- 59.2 Les branches sont notamment la gastronomie, les centres de loisirs, les Ecoles-clubs, la logistique et le traitement de la viande.
- a) La branche de la gastronomie réunit des entreprises ou parties d'entreprises qui offrent à la clientèle des prestations de restauration.
 - b) La branche des centres de loisirs englobe des entreprises ou parties d'entreprises qui offrent à la clientèle des équipements pour le sport, le jeu, le divertissement et la détente ou des manifestations et l'organisation d'activités de loisirs.
 - c) La branche des Ecoles-clubs se compose des enseignants des entreprises ou parties d'entreprises qui sont des instituts de formation et de formation continue pour la population.
 - d) La branche logistique est constituée d'entreprises ou parties d'entreprises auxquelles incombent, dans le cadre de la gestion des marchandises, l'entreposage, le traitement, l'emballage, le commissionnement, le trans-

port et la distribution aux points de vente du commerce de détail.

- e) La branche du traitement de la viande réunit des entreprises ou parties d'entreprises dont le but consiste en l'acquisition, la transformation, le conditionnement et le commerce de viandes et de produits à base de viande.

D'autres branches doivent être convenues par les parties contractantes.
La convention d'une branche est exclue pour le commerce de détail.

60. Dispositions spéciales

- 60.1 La durée normale de travail selon chiffre 28.1 de la présente convention peut être réduite ou prolongée à l'intérieur d'une fourchette (corridor de la durée de travail) de 39 à 43 heures (degré d'occupation = 100%) avec ou sans compensation de salaire. Pour les enseignants selon le chiffre 59.2, let. c, la fourchette correspondante est de 1235 à 1365 leçons. Les accords relatifs aux prolongations de la durée normale de travail sans compensation de salaire doivent être temporaires.
- 60.2 Le droit à des vacances payées par année civile peut être fixé pour la branche des Ecoles-clubs et la branche des centres de loisirs uniformément à 5 semaines. Sont exceptés les jeunes et les apprenti-e-s jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Ils ont, dans tous les cas, droit à 6 semaines de vacances payées. Les droits acquis et les droits futurs à des vacances payées demeurent garantis selon les dispositions transitoires de la présente convention.

61. Conventions de branches

- 61.1 La convention de branche vise à aménager les conditions de travail pour les entreprises de la branche et leurs collaboratrices et collaborateurs, de telle manière que les exigences de la compétitivité et d'un développement durable de l'emploi puissent être satisfaites.
- 61.2 S'agissant des branches selon le chiffre 59, les conventions additionnelles sont passées sous forme d'une convention de branche.
- 61.3 La convention de branche est conclue entre, d'une part, la Commission nationale, les associations de travailleurs concernées par cette convention et compétentes pour la branche et, d'autre part, les entreprises de la branche.

La représentation des travailleurs compte au plus deux membres de la Commis-

sion nationale et deux représentants au plus des associations de travailleurs signataires de la convention. La représentation des entreprises de la branche se compose respectivement du même nombre de représentantes et représentants de la branche. Chaque organisation dispose d'une voix. Le principe de la majorité s'applique tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

- 61.4 La convention de branche doit revêtir la forme écrite et être signée par les deux parties. Ses dispositions sont directement applicables et ont force obligatoire. Sauf accord contraire, elle est d'abord conclue pour une période de deux ans et elle entre en vigueur le jour de sa signature et se prolonge à chaque fois pour un an, pour autant qu'aucune des parties ne la dénonce six mois avant l'échéance du délai.

62. Conventions d'entreprise

- 62.1 La convention d'entreprise vise à aménager, dans le cadre de la présente convention, les conditions de travail de l'entreprise en question et de ses collaboratrices et collaborateurs, de telle manière que les exigences de la compétitivité et d'un développement durable de l'emploi puissent être satisfaites.
- 62.2 Une convention d'entreprise doit être passée sur tous les objets que la présente convention délègue à la commission du personnel et à la direction de l'entreprise pour un règlement commun ou au sujet desquels une convention additionnelle doit être conclue selon chiffre 58.
- 62.3 Une convention additionnelle ne peut être passée sous forme de convention d'entreprise qu'à condition que l'entreprise n'appartienne à aucune branche selon chiffre 59. La convention d'entreprise ne peut pas déroger aux chiffres 32 et 38 de la présente convention.
- 62.4 Dans la mesure où la convention d'entreprise a pour objet la durée normale de travail selon le chiffre 60.1, elle est conclue, d'une part, entre la commission du personnel, la représentation des associations de travailleurs parties à cette convention et, d'autre part, la direction de l'entreprise. La représentation des travailleurs compte au plus deux membres de la commission du personnel et au plus deux représentants par associations de travailleurs signataires de la convention. La représentation de l'entreprise se compose respectivement du même nombre de représentantes et représentants de la direction ou de personnes désignées par cette dernière. Chaque organisation dispose d'une voix. Le principe de la majorité s'applique tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

- 62.5 La convention d'entreprise doit revêtir la forme écrite et être signée par les deux parties. Ses dispositions sont directement applicables et ont force obligatoire.
- 62.6 Si les parties ne parviennent pas à un accord au cours de leurs négociations, elles peuvent recourir séparément à la Commission paritaire pour médiation et tenter d'obtenir d'elle la présentation d'une proposition de médiation.

Si la Commission paritaire ne parvient pas à un accord, chaque partie peut soumettre le cas à un tribunal arbitral. Celui-ci peut faire une proposition de conciliation avant de rendre sa décision. La décision du tribunal arbitral est obligatoire et définitive. Pour la nomination et la procédure du tribunal arbitral s'applique le chiffre 12. S'agissant de litiges en matière d'adaptations de salaire, seule s'applique conformément au chiffre 38.3 la procédure selon le chiffre 7.3 de la présente convention.

63. Evaluation des besoins et expériences

La Commission paritaire veille à ce que le besoin, les effets et le succès de conventions de branche et d'entreprise soient analysés systématiquement et à ce que les expériences soient évaluées. Les résultats sont communiqués aux parties signataires de ces conventions. La Commission paritaire peut soumettre aux parties des recommandations pour le maintien, l'aménagement ou la fin de telles conventions.

Mesures en cas de restructurations d'entreprises

64. Restructurations d'entreprises

Les parties contractantes sont conscientes du fait que l'évolution technologique et économique dans les entreprises peut donner lieu à des fermetures, transferts, scissions et fusions d'entreprise ou de parties essentielles d'entreprises ainsi que des modifications fondamentales dans l'organisation de l'exploitation et, par conséquent, que cette évolution peut entraîner une suppression ou un transfert d'emplois.

65. Collaboration des parties contractantes

Dans le cadre de la Commission paritaire, les parties contractantes recherchent ensemble des voies et moyens pour que, lors de telles restructurations d'entreprises, toutes les possibilités puissent être exploitées afin de sauve-

garder ou recréer des postes de travail, et ce moyennant le maintien de la compétitivité.

66. Plan social

Si, lors de restructurations, des suppressions d'emplois ne peuvent être exclues et si, selon toute probabilité, il faut prononcer des licenciements de collaboratrices et de collaborateurs, un plan social est établi. Ce dernier doit éviter ou alléger autant que faire se peut les difficultés humaines, sociales et économiques pour les collaboratrices et les collaborateurs concernés.

Le but prioritaire du plan social consiste à créer, pour les collaboratrices et collaborateurs touchés, grâce à une gestion active de la mobilité, une nouvelle perspective professionnelle, à les placer dans un autre emploi acceptable, à les accompagner dans leur réorientation professionnelle, et à maintenir et promouvoir leur employabilité sur le marché du travail par des mesures et offres appropriées.

La gestion de la mobilité est soutenue et complétée par des prestations financières qui sont axées sur la situation et les besoins des collaboratrices et des collaborateurs concernés.

Le plan social est convenu, d'une part, entre la commission du personnel et les associations de travailleurs respectives compétentes qui sont parties à la présente convention et, de l'autre, la direction de l'entreprise.

Dispositions finales

67. Adaptation des règlements

Un délai transitoire de 12 mois a été fixé pour l'adaptation des règlements de travail à la présente convention.

68. Domicile juridique et for

La FCM, les entreprises qu'elle représente, les sociétés coopératives Migros ainsi que les associations de travailleurs contractantes reconnaissent Zurich en tant que domicile juridique et for.

69. Durée de validité

- 69.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Elle est valable 4 ans. Le chiffre 69.2 reste réservé.
- 69.2 Chaque partie contractante peut se départir de la convention, moyennant l'observation d'un délai de résiliation de 6 mois, la résiliation pouvant être notifiée en tout temps pour la fin d'une année civile. Une résiliation ne pourra intervenir pour la première fois qu'au 31 décembre 2020.
- 69.3 Des adaptations individuelles à un changement de situation ne pourront être demandées conjointement par les associations de travailleurs contractantes ou par la FCM au plus tôt qu'après expiration d'un délai de 18 mois.
- 69.4 Les parties contractantes s'engagent à entamer des négociations sur le renouvellement de la présente convention en temps utile avant l'expiration de ladite convention.

Annexe 1

Liste des entreprises ou des secteurs d'entreprises auxquels s'applique la CCNT (voir chiffre 2.2)

Figure ci-dessous l'adresse du siège principal de chaque entreprise.

MIGROS

Fédération des coopératives Migros
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Entreprises industrielles



Aproz Sources Minérales SA
Case postale 16
1994 Aproz



Mibelle AG
Bolimattstrasse 1
5033 Buchs



Bischofzell Nahrungsmittel AG
Industriestrasse 1
9220 Bischofzell



Mibelle Group Frenkendorf
Mifa AG
Rheinstrasse 99
4402 Frenkendorf



Chocolat Frey AG
Bresteneggstrasse 4
5033 Buchs/Aargau



Micarna SA
Case postale
1784 Courtepin

DELICA

Delica AG
Hafenstrasse 120
Postfach
4127 Birsfelden



MIDOR AG
Bruechstrasse 70
8706 Meilen



Estavayer Lait S.A.
Route de Payerne 2–4
1470 Estavayer-le-Lac



Mifroma S.A.
1670 Ursy



JOWA AG
Erlenwiesenstrasse 9
8604 Volketswil



Riseria Taverne S.A.
Via Ponte Vecchio
6807 Taverne

Entreprises de services et autres entreprises



Anlagestiftung der Migros-Pensionskasse
c/o Migros-Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Ausgleichskasse
der Migros-Betriebe
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Eurocentres
Stiftung für Sprach-
und Bildungszentren
Seestrasse 247
8038 Zürich



Ex Libris AG
Grünastrasse 23
8953 Dietikon



Ferrovía Monte
Generoso S.A.
Via Lüera 1
6825 Capolago
(sans personnel de restauration)



GDI Gottlieb Duttweiler
Institut
Stiftung Im Grüene
Langhaldenstrasse 21
8803 Rüschiikon



Liegenschaften-Betrieb AG
(LiB-AG)
Limmatstrasse 152
8031 Zürich



m-way ag
Flughofstrasse 54
8152 Glattbrugg



Migrol AG
Badenerstrasse 569
8048 Zürich



migrolino AG
Wynenfeld / Postfach
5034 Suhr



Migros Bank AG
Seidengasse 12
8001 Zürich



Migros-Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Migros-Verteilbetrieb
Neuendorf AG
Neustrasse 49
4623 Neuendorf



Migros Verteilzentrum
Suhr AG
Wynenfeld
5034 Suhr



Park «Im Grünen»
Münchenstein
Restaurant Seergarten
Rainstrasse 6
4142 Münchenstein



primetrust AG
Wynenfeld
5034 Suhr

PREVOYANCE | in globo^M

Vorsorge in Globo^M
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren

MIGROS

Société coopérative Migros Aar

Industriestrasse 20
3321 Schönbühl

Société coopérative Migros Bâle

Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Société coopérative Migros Genève

Rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Société coopérative Migros Lucerne

Geschäftssitz Dierikon
Postfach
6031 Ebikon

Société coopérative Migros

Neuchâtel-Fribourg

Route des Perveuils 2
2074 Marin

Société coopérative

Suisse orientale

Industriestrasse 47
9201 Gossau

(à l'exclusion du personnel d'hôtel)

Société coopérative Migros Tessin

Casella postale
Via Serrai 1
6592 Sant'Antonino

Société coopérative Migros Vaud

Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Société coopérative Migros Valais

Rue des Finettes 45
1920 Martigny

Société coopérative Migros Zurich

Pfingstweidstrasse 101
8021 Zürich

Annexe 2

Primes de fidélité

(Extrait du Règlement relatif à l'octroi de primes de fidélité au sein de la communauté Migros)

1.4 Degré d'occupation; calcul des prestations

La totalité des montants figurant dans le présent règlement se rapportent à une occupation à plein temps.

Les employés à temps partiel perçoivent la totalité des prestations en proportion de leur degré d'occupation (DO) pendant la période de calcul. Si le DO change pendant la période de calcul concernée, le DO moyen pendant cette période est déterminant.

Le DO est indiqué en pour-cent du temps de travail hebdomadaire normal. Le DO maximal pendant une période de calcul s'élève à 100%.

4.1 Prime de fidélité sous forme de montant en espèces

Ont droit aux primes de fidélité figurant ci-après les collaboratrices et les collaborateurs qui font partie du cercle des ayants droit:

après	5 années de service	Fr. 1'500.–
après	10 années de service	Fr. 2'500.–
après	15 années de service	Fr. 3'500.–
après	20 années de service	Fr. 4'500.–
après	25 années de service	Fr. 5'500.–
après	30 années de service	Fr. 6'500.–
après	35 années de service	Fr. 7'500.–
après	40 années de service	Fr. 8'500.–
après	45 années de service	Fr. 9'500.–

4.2. Prime de fidélité sous forme de congé payé

La prime de fidélité peut être perçue sous forme de congé payé en proportion du degré d'occupation en lieu et place d'un montant en espèces dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.

Les échelonnements figurant ci-après sont applicables:

après	5 années de service	5 jours
après	10 années de service	10 jours

après	15 années de service	15 jours
après	20 années de service	20 jours
après	25 années de service	20 jours
après	30 années de service	20 jours
après	35 années de service	20 jours
après	40 années de service	20 jours

Le congé peut être pris en le répartissant sur 5 ans. Si le collaborateur ne prend pas ce congé, il n'a droit en aucun cas à un versement. Chaque entreprise règle en interne dans le détail les formalités à respecter à cet égard.

Cession des droits d'auteur et des droits voisins

1. Tous les droits portant sur les inventions et designs que les collaborateurs-trices créent – ou à la création desquelles ils/elles participent – durant l'exécution de leurs obligations contractuelles reviennent exclusivement à l'entreprise, que ces droits puissent faire ou non l'objet d'une protection de la loi.
2. Les droits d'utilisation sur des œuvres protégées par les droits d'auteur ainsi que les droits voisins reviennent, conformément au but des rapports de travail, exclusivement à l'entreprise. S'agissant de programmes informatiques, seule l'entreprise est habilitée à l'exercice des droits d'utilisation conférés par le droit d'auteur.
3. En tous les cas, une indemnité est comprise dans le salaire, à l'exclusion de toute autre prétention à ce titre de la part du collaborateur.
4. L'entreprise se réserve l'acquisition et l'utilisation des droits portant sur des inventions ou designs que les collaborateurs-trices ont créés dans le cadre de leur contrat de travail mais non en exécution de leurs obligations contractuelles. Elle communique à la collaboratrice ou au collaborateur, dans le délai de 6 mois à dater de l'avis selon le chiffre 6, si elle entend acquérir ou libérer tout ou partie de l'invention ou du design.
5. Si elle ne libère pas l'invention ou le design, elle verse au collaborateur ou à la collaboratrice une indemnité spéciale et appropriée; pour fixer cette indemnité, toutes les circonstances déterminantes sont prises en considération; ainsi, en particulier, la valeur économique de l'invention ou du design, la participation de l'entreprise, la mise à contribution des auxiliaires et équipements de l'entreprise ainsi que les dépenses de la collaboratrice ou du collaborateur et sa position dans l'entreprise.
6. Les collaborateurs qui font une invention ou créent un design ou une œuvre doivent en avertir immédiatement l'entreprise. Cette information au sujet des inventions ou designs selon le chiffre 4 doit être notifiée par écrit à l'entreprise.

Annexe 4

Règlement de participation

Dispositions générales

Art.1 But

- 1 Le présent règlement de participation règle les modalités de collaboration entre les entreprises et les représentations des collaboratrices et collaborateurs conformément aux droits de participation qui leur sont dévolus selon la loi, selon la convention collective nationale de travail du groupe Migros et selon les principes de la participation fonctionnelle.
- 2 Sur cette base, le règlement de participation fixe les droits et les obligations, les domaines de participation ainsi que les modalités d'organisation et d'élection des représentations des collaboratrices et collaborateurs.

Art.2 Représentations des collaboratrices et collaborateurs

- 1 La représentation des collaboratrices et collaborateurs au sein de l'entreprise et au sein des exploitations est assumée par la commission du personnel et par l'assemblée des délégués.
- 2 Des délégués sont désignés dans les entreprises qui disposent, en différents lieux, d'exploitations autonomes de production, de distribution ou de vente, pour autant que ces exploitations n'aient pas de commission du personnel propre. L'art. 6, alinéa 3 est réservé.

Art.3 Champ d'application et champ de représentation

- 1 La réglementation contractuelle de participation est applicable à l'ensemble des entreprises conformément au champ d'application des entreprises, tel que défini dans la convention collective nationale de travail (chiffre 2 CCNT).
- 2 Les représentations des collaboratrices et collaborateurs défendent les intérêts de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, à l'exception de ceux des membres de la direction.

Art.4 Droits et obligations de la commission du personnel

- 1 Les droits et les obligations des commissions du personnel font l'objet d'un accord d'entreprise (règlement de la commission du personnel). Lors de leur élaboration, il y a lieu d'observer les dispositions relevant du

droit impératif et du droit dispositif figurant dans le présent règlement de participation.

- 2 Les droits et les obligations de la Conférence nationale des commissions du personnel sont fixés dans un règlement statutaire particulier.

Commission du personnel et délégués

Art. 5 Commission du personnel

- 1 La commission du personnel a le droit légitime de défendre les intérêts communs de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs qu'elle représente vis-à-vis de l'entreprise. Elle est habilitée à exercer ses droits de participation.
- 2 En fonction de la taille et de la structure de l'entreprise, la commission du personnel est composée de 3 à 20 membres ordinaires et, en règle générale, de membres remplaçants dont le nombre doit être au moins égal à celui des membres ordinaires. Elle se constitue elle-même et élit, au sein de ses membres, une présidente ou un président, ainsi qu'une vice-présidente ou un vice-président pour autant que leur élection par les collaboratrices et les collaborateurs ne s'ensuive pas aussitôt après. Les membres de la commission du personnel sont élus pour une durée de 4 ans; le mandat prend effet chaque fois au 1^{er} juillet. La réélection est possible.
- 3 Par la constitution de cercles électoraux, on garantit une représentation appropriée, au sein de la commission du personnel, des collaboratrices et collaborateurs de l'ensemble des secteurs de l'entreprise.
- 4 Les membres de la commission du personnel sont élus par les collaboratrices et les collaborateurs de l'entreprise.

Art. 6 Délégués

- 1 Les délégués assurent, avec la commission du personnel, que les droits de participation, dans des entreprises disposant en divers lieux d'exploitations autonomes de production, de distribution ou de vente, soient pris en considération et exercés de manière appropriée au niveau de l'exploitation.

Les délégués assurent dans leurs cercles électoraux les contacts avec les collaboratrices et les collaborateurs. Ils recueillent les vœux communs des collaboratrices et des collaborateurs et les transmettent à la commission

du personnel. Dans la mesure où un vœu n'émane que d'un ou quelques collaborateurs, les délégués conseillent et soutiennent les collaborateurs de leur propre chef. Ils renseignent périodiquement les collaboratrices et collaborateurs sur l'activité de la commission du personnel et leur transmettent les informations qu'ils obtiennent de ladite commission. Ils sont des personnes de confiance pour les collègues comme pour les supérieurs hiérarchiques.

Les délégués ne peuvent être lésés, ni durant le mandat ni après son terme, du fait de cette activité. Ceci s'applique également à tous ceux qui se mettent à disposition pour l'élection en qualité de délégué. Par ailleurs s'appliquent par analogie les dispositions sur les droits et les domaines de participation ainsi que sur l'exercice des droits de participation par la commission du personnel.

- 2 Les délégués élus sont issus des exploitations ou des parties de l'exploitation de chaque domaine de l'entreprise. Toute exploitation ou partie de l'exploitation constitue un cercle électoral dans lequel au moins une ou un délégué(e) ainsi qu'un membre suppléant doit être nommé. Les exploitations ou parties de l'exploitation comptant normalement moins de 20 travailleurs éligibles peuvent être réunies par canton ou région en un cercle électoral. Une région ne peut pas comprendre plus de 5 cantons. Les délégués du cercle électoral sont élus par les collaboratrices et les collaborateurs des exploitations ou parties de l'exploitation pour la durée de 4 ans. La période du mandat commence toujours le 1er juillet. La réélection est possible.
- 3 Il peut être renoncé à la nomination et à l'élection de délégués dans des entreprises disposant en divers lieux d'exploitations autonomes de production, de distribution ou de vente pour autant que
 - a) la composition et l'élection des membres de la commission du personnel soient en rapport adéquat avec la taille et la structure de l'entreprise et la répartition spatiale de ses exploitations, et
 - b) les membres de la commission du personnel soient libérés de l'obligation de travail dans une mesure permettant que les droits de participation soient réellement exercés du point de vue temps et sur le fond; et
 - c) les membres de la commission du personnel puissent entretenir des contacts suffisants avec les collaborateurs dans les diverses exploitations.

La direction et la commission du personnel doivent constater à l'unanimité par une décision commune que ces conditions sont remplies. La décision est à communiquer de manière appropriée aux collaborateurs. Les collaborateurs ont le droit de formuler recours contre cette décision auprès de la commission électorale. L'art. 8, al. 3 s'applique en conséquence.

Droit de vote, droit d'éligibilité et procédure électorale

Art.7 Droit de vote et droit d'éligibilité

Disposent du droit de vote toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du cercle électoral concerné, pour autant que leurs rapports de travail aient duré plus de 3 mois, ou pour autant qu'ils soient engagés pour plus de 3 mois. Font exception les membres de la direction. Sont éligibles les collaborateurs disposant du droit de vote du cercle électoral concerné ayant travaillé depuis 6 mois de manière ininterrompue au sein de l'entreprise. S'agissant de l'appartenance à une exploitation, les périodes durant lesquelles la collaboratrice/le collaborateur avait appartenu auparavant à une autre exploitation de la même entreprise seront également prises en compte.

Art.8 Procédure électorale

- 1 Les élections au sein de la commission du personnel ou les élections des délégués ont lieu chaque fois au cours de la deuxième année qui suit les élections de renouvellement ordinaires au sein des organes de la coopérative, respectivement au cours de la dernière année de la durée de validité de la convention collective nationale de travail. Elles doivent se tenir au cours du premier semestre.
- 2 La commission du personnel et les délégués sont désignés dans le cadre d'élections générales libres et à scrutin secret. Les élections sont préparées et mises en œuvre par une commission électorale. L'élection tacite est possible lorsque le nombre de candidats proposés n'excède pas celui des mandats à pourvoir.
- 3 Un recours contre le résultat des élections peut être déposé auprès de la commission électorale. Les recours motivés doivent être adressés par écrit, dans les 10 jours après la communication des résultats, au président de la commission électorale. Ce dernier transmet le recours à la commission électorale. La décision de cette dernière peut à son tour être trans-

mise, dans un délai de 10 jours, à la Commission paritaire en sa qualité d'instance de conciliation. La Commission paritaire tranche à titre définitif.

Droits de participation et domaines de participation

Art. 9 Droits de participation

- 1 Le droit d'être informé signifie que la direction doit fournir à la commission du personnel des informations sur une affaire concernant l'exploitation et qu'elle doit lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet.
- 2 Le droit de consultation signifie qu'avant que la direction ne prenne une décision à leur sujet, certaines affaires d'exploitation doivent faire l'objet de délibérations avec la commission du personnel. La décision prise par la direction devra ensuite être communiquée à la commission du personnel et, si elle s'écarte de la prise de position de la commission du personnel, cette décision devra être justifiée.
- 3 Le droit de codécision signifie que, pour certaines affaires d'exploitation, une décision ne pourra être prise qu'avec le consentement conjoint de la commission du personnel et de la direction. Font également partie de la codécision une information préalable suffisante ainsi qu'une négociation sur la question entre la direction et la commission du personnel.
- 4 Le droit à l'autonomie administrative signifie que certaines tâches de la commission du personnel sont confiées aux intéressés qui seront chargés de les régler de manière autonome. Les directives élaborées à cet effet entre la direction et la commission du personnel sont des dispositions de droit impératif.

Art. 10 Domaines de participation

1 Le champ d'application des droits de participation est défini comme suit:

Domaines de participation	Information	Consultation	Codécision	Autonomie administrative
Conditions d'engagement				
Convention collective nationale de travail		X		
Conventions de branche		X		
Conventions d'entreprise			X	
Règlements relatifs aux collaborateurs		X		
Règlement d'exploitation convenu			X	
Salaires et négociations salariales				
Systèmes de salaires	X			
Négociations salariales à l'échelle de l'entreprise			X	
Allocations et suppléments	X			
Temps de travail				
Temps de travail normal (chiffre 28 CCNT)			X	
Temps de travail individuel (chiffre 29 CCNT)			X	
Organisation du temps de travail				
Systèmes et modèles de temps de travail		X		
Planification et modification des horaires de travail et des horaires d'engagement		X		
Réglementation relative aux pauses		X		
Planification des vacances		X		
Plages horaires du travail de jour, du travail du soir et du travail du dimanche			X	
Travail du soir		X		
Travail de nuit et travail du dimanche	X			
Mesures de protection en cas de travail de nuit		X		
Ecart par rapport aux prescriptions relatives au temps de travail			X	
Recours à des contrôles et à des visites d'exploitation	X			
Saisie simplifiée du temps de travail conformément à l'art. 73b, OLT 1			X	

Suite sur la page suivante

Domaines de participation	Infor- mation	Con- sultation	Codé- cision	Autonomie admini- strative
(suite)				
Sécurité du travail et protection de la santé				
Aménagement de salles de travail et de réunion ainsi que de l'environnement du poste de travail		X		
Mise en place de machines et installations		X		
Analyses de risque et plans de mesures		X		
Recours à des spécialistes de la sécurité au travail		X		
Prévention des accidents et des maladies professionnelles		X		
Protection en cas de grossesse et de maternité		X		
Respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs		X		
Instruction et formation				
Personnel		X		
Représentantes et représentants du personnel			X	X ¹
Mesures sociales				
Institutions sociales (conseil social, cantines, installations de sports et de loisirs, crèches, etc.)		X		
Prestations sociales (prestations de soutien, prêts, hypothèques)	X			
Entreprise				
Activités de l'entreprise, répercussions de la marche des affaires sur les employés, perspectives d'avenir	X			
Cession d'exploitation		X		
Fermeture partielle d'exploitation		X		
Licenciement collectif		X		
Plan social			X	
Chômage partiel		X		
Commission du personnel				
Règlement électoral et d'organisation			X	
Constitution et activité				X
Ressources		X		
Gestion et utilisation du budget				X

¹ Autonomie administrative selon le chiffre 37.1 CCNT pour la formation des membres de la commission du personnel.

- 2 La direction et la commission du personnel de l'entreprise peuvent assujettir d'autres domaines aux droits de participation.

Exercice des droits de participation devant être assumés par la commission du personnel

Art. 11 Statut des membres des commissions du personnel

- 1 Les membres des commissions du personnel assument une fonction importante au sein des entreprises et jouissent d'une position de confiance qui les oblige à faire preuve d'un comportement qui doit être conforme au principe de la bonne foi.
- 2 Toute discrimination à leur endroit en raison de l'exercice de cette activité est interdite pendant leur mandat et une fois leur mandat terminé. Cette interdiction de discrimination s'applique en particulier à la rémunération, à la formation et au perfectionnement ainsi qu'à l'avancement. Elle s'applique également à toutes les personnes qui se présentent à une élection en vue de devenir membre d'une commission du personnel. Les entreprises veillent à ce que les membres de la commission du personnel, de par cette activité, ne soient pas désavantagés dans l'avancement de leur propre travail.
- 3 Dans le cadre de l'évaluation de son travail et de ses prestations, il est tenu compte, respectivement il est prévu d'accorder une indemnité particulière à la personne exerçant la fonction de présidente ou de président de la commission du personnel. L'art. 13, al. 1 et 2 demeure réservé.

Art. 12 Protection contre le licenciement pour les membres des commissions du personnel

Il est interdit de licencier des membres des commissions du personnel en raison de leur activité exercée en qualité de représentants des employés.

Art. 13 Exercice du mandat

- 1 Les membres des commissions du personnel peuvent exercer leurs activités durant leurs heures de travail dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. Le temps requis à cet effet est considéré comme du temps de travail. Il y a lieu de libérer de leur obligation de travail les président(e)s des commissions du personnel dans la mesure qu'exigent la taille et la structure de l'entreprise afin de

leur permettre d'accomplir leur mandat correctement et durablement.

- 2 L'ampleur du temps à libérer les président(e)s fait l'objet d'une convention entre la commission du personnel et la direction de l'entreprise. Il doit être d'au moins 20% et, en règle maximale, de 50% du temps de travail hebdomadaire normal pour des employés à plein temps. On tiendra compte en outre des tâches et des fonctions exercées dans le cadre de la conférence nationale des commissions du personnel. Il est possible d'adapter en tout temps l'ampleur du temps à libérer en concluant une convention à ce sujet entre la direction et la commission du personnel.
- 3 En exerçant leurs activités, les membres de la commission du personnel doivent prendre en considération le bon déroulement des affaires de l'entreprise et de leur poste de travail. Afin de régler des affaires urgentes, ils peuvent quitter en tout temps leur poste de travail après en avoir informé l'instance supérieure.
- 4 La direction apporte son appui aux commissions du personnel dans l'exercice de leurs activités et met à leur disposition les ressources en temps, les ressources techniques ainsi que les ressources financières requises à cet effet. Les ressources financières, qui doivent être appropriées aux tâches et aux besoins de la commission du personnel, sont dévolues à la commission du personnel aux fins de gestion administrative autonome.
- 5 Les membres de la commission du personnel sont tenus d'observer le secret professionnel pour les affaires personnelles et pour les affaires de l'entreprise que la direction a déclarées confidentielles. Toutefois, les droits de participation des commissions du personnel doivent demeurer garantis.
- 6 La direction et la commission du personnel sont tenues de se concerter au préalable au sujet d'informations éventuelles à communiquer au grand public et d'en informer préalablement les organisations de travailleurs contractantes.

Art. 14 Libération de temps pour la formation des membres des commissions du personnel

- 1 Pour suivre des cours de formation et au sens du chiffre 37.1 CCNT dans le but d'exercer leurs activités, les membres des commissions du personnel ont le droit d'être libérés de leur obligation de travail

en règle générale pendant cinq jours ouvrables durant l'année civile.

- 2 Les intéressé(e)s doivent annoncer le plus tôt possible à l'entreprise qu'ils/qu'elles ont l'intention d'assister aux manifestations ou aux cours pour lesquels ils/elles ont droit à des jours de formation. Ce faisant, il y a lieu de tenir compte des besoins de l'entreprise et des nécessités du poste de travail.

Art. 15 Collaboration entre les commission du personnel et les employé(e)s

- 1 La commission du personnel exerce ses activités sur la base de contacts suffisants entretenus avec les collaboratrices et collaborateurs qu'elle représente.
- 2 Elle renseigne périodiquement les collaboratrices et collaborateurs sur ses activités et leur transmettent les informations reçues de la direction dans la mesure où elles n'ont pas été expressément désignées comme confidentielles.
- 3 Pour les questions importantes qui requièrent une information et une consultation globales des collaboratrices et des collaborateurs qui ne souffrent aucun retard, il est possible d'organiser, d'entente entre la direction et la commission du personnel, des assemblées d'entreprise pendant le temps de travail. Le temps requis à cet effet est considéré comme du temps de travail. La direction peut y faire valoir son point de vue.
- 4 Si la commission du personnel considère qu'une votation générale est nécessaire, elle est tenue d'en informer la direction au préalable. Cette dernière collabore, sur demande de la commission du personnel, à l'organisation et à la mise en œuvre de la votation générale.

Art. 16 Collaboration entre commission du personnel et direction

- 1 La commission du personnel a la direction pour partenaire. Cette dernière soutient la commission du personnel dans l'exercice de ses droits et devoirs.
- 2 La direction et la commission du personnel sont tenues de traiter et de se déterminer sur toutes les questions qui leur sont soumises par d'autres partenaires.
- 3 La direction informe de manière détaillée la commission du personnel de la marche des affaires à intervalles réguliers, mais au moins tous les 4 mois.

La commission du personnel doit être informée en temps utile de toutes les décisions importantes qui la concernent, notamment aussi de celles qui sont en rapport avec une modification de structure économique ou technique.

- 4 Le procès-verbal des séances communes sera signé par les deux parties et communiqué aux salariés de façon appropriée. Les séances communes se tiendront pendant les heures de travail et elles seront indemnisées comme telles par l'entreprise.

Art. 17 Procédure à suivre en cas de divergence d'opinions lors de l'élaboration de conventions d'entreprise

- 1 Si une commission du personnel et la direction ne parviennent pas à s'entendre sur des points au sujet desquels elles doivent élaborer et conclure une convention d'entreprise conformément à la convention collective nationale de travail, elles peuvent faire appel, chacune de leur côté, à la Commission paritaire aux fins de médiation en la priant de leur soumettre une proposition de médiation.
- 2 Si la Commission paritaire ne parvient pas à une entente, chacune des parties pourra alors soumettre le cas au tribunal arbitral selon le chiffre 12 CCNT. Avant de rendre sa décision, ce dernier pourra faire une proposition de conciliation. L'arrêt du tribunal arbitral est définitif.

Dispositions de droit impératif

Art. 18

- 1 Il est interdit de s'écarter des dispositions ci-après, ou il y a lieu de s'y conformer afin qu'elles ne soient appliquées qu'en faveur de la commission du personnel:

Art. 2: Représentations des collaboratrices et collaborateurs

Art. 3: Champ d'application et champ de représentation

Art. 4: Droits et obligations de la commission du personnel

Art. 5: Commission du personnel

Art. 6: Délégués

Art. 7: Droit de vote et droit d'éligibilité

Art. 8: Procédure électorale

Art. 9: Droits de participation

Art. 10: Domaines de participation

Art. 11: Statut des membres de la commission du personnel

Art. 12: Protection contre le licenciement pour les membres
des commissions du personnel

Art. 13: Exercice du mandat

Art. 14: Libération de temps pour la formation des membres
des commissions du personnel

Art. 15: Alinéas 1 et 2 (Collaboration entre les commissions du personnel
et les employés)

Art. 16: Collaboration entre commission du personnel et direction

Art. 17: Procédure à suivre en cas de divergence d'opinions lors de
l'élaboration de conventions d'entreprise

- 2 Les dispositions du régime de participation qui ne sont pas désignées comme relevant du droit impératif relèvent du droit dispositif. S'agissant de ces dernières, il est possible de s'en écarter tant en faveur qu'au détriment de la commission du personnel.

Dispositions finales

Art. 19

La présente réglementation de participation est adoptée en tant que convention particulière dans le cadre de la convention collective nationale de travail. La durée de validité de cette convention est déterminée en fonction du chiffre 69 CCNT.

Elle déploie ses effets jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle convention.



Commission nationale

Commission nationale
du groupe Migros
Case postale 1766
Limmatstrasse 152
8031 Zurich
Tél. 044 277 22 44
E-Mail: lako@migros.ch

société des employés de commerce

SEC Suisse

Société suisse des employés
de commerce
Ruelle Vautier 10
1400 Yverdon-les-Bains
Tél. 044 283 45 45
E-Mail: info@secsuisse.ch
www.secsuisse.ch



ASPB

Association suisse du personnel
de la boucherie
Berninastrasse 25
8057 Zürich
Tél. 044 311 64 06
E-Mail: mpv@mpv.ch

La Commission nationale (LAKO) est l'organisation faitière de toutes les commissions du personnel (COPE) des entreprises du groupe Migros. Elle occupe la position d'un partenaire social interentreprises. Elle représente les intérêts communs de toutes les COPE. Elle s'engage pour des thèmes transversaux, qui ne peuvent pas être réglés par d'autres commissions. Entre autres, elle est responsable pour les négociations de la CCNT et les négociations salariales annuelles au niveau interentreprises. Elle prend fait et cause pour la formation initiale et continue en matière du droit du travail ainsi que dans le domaine du partenariat social.

La Société des employés de commerce Suisse est la plus grande organisation professionnelle du secteur commercial et de l'économie. En sa qualité de partenaire social, la Société des employés de commerce prend les intérêts des employés très à cœur et s'engage en faveur de conditions de travail à la fois justes et progressistes. L'équipe de conseillers professionnels de la Société se tient aux côtés des membres dans le domaine de l'orientation, du droit et du soutien psychologique. Chaque membre bénéficie en outre d'une protection juridique complète pour toutes les questions liées au droit du travail.

L'ASPB représente les intérêts professionnels ainsi que matériels du personnel de la boucherie-charcuterie. Elle s'engage pour de meilleures conditions sociales, salariales et d'engagement des personnes employées dans l'économie charnée suisse et offre à ses membres divers avantages ainsi que protection juridique intégrale et conseils en matière de droit du travail et contributions pour la formation professionnelle et la formation continue/Cours gratuits.



2019-2022

GROUPE
MIGROS
MONDE DU TRAVAIL