

# **Condition d'engagement des cadres**



# Table des matières

	<b>Page</b>
<b>Dispositions générales</b>	
1. Champ d'application	6
2. Dérogations aux CEC	6
<b>Dispositions contractuelles</b>	
<i>Conclusion, durée et fin des rapports de travail</i>	
3. Conclusion du contrat de travail	7
4. Calcul des années d'engagement	7
5. Fin des rapports de travail	8–9
<i>Droits et devoirs généraux des cadres</i>	
6. Protection de la personnalité	10
7. Cession des droits d'auteur et des droits apparentés	11
8. Principes de «management»	11
9. Formation continue	12
10. Fonctions publiques	12
11. Activités exercées au sein d'une administration	13
12. Diligence et fidélité à observer; gains accessoires	13–16
13. Description de fonction; attribution d'autres tâches	16
14. Discrétion	17
15. Sécurité au travail et protection de la santé	17
<i>Horaire de travail et «Copain»</i>	
16. Durée du travail	18
17. Congé payé individuel «Copain»	18
18. Dépassement de l'horaire de travail de base	18–19
<i>Vacances</i>	
19. Durée des vacances	20
20. Réduction des vacances / date des vacances	21
<i>Absences et congés</i>	
21. Absences	21–22
22. Assemblées et cours d'associations professionnelles	22

<i>Salaires</i>	
23. Salaires	23
24. Frais	23
25. Utilisation de véhicules automobiles pour des déplacements de service	23–24
26. Allocations familiales	24
27. Participation financière	24
28. Cessions de salaire	24
29. Primes de fidélité	25

*Salaire en cas d'incapacité de travail  
(maladie, accidents, grossesse et maternité)*

30. Principe	26
31. Maladie	26–27
32. Accident	27–28
33. Grossesse	28
34. Congé de maternité et de paternité	28–29
35. Phase parentale	29

*Service militaire, service civil et service de protection civile*

36. Service militaire	30–31
37. Maladie et accidents durant le service militaire, le service civil, et de protection civile	31

*Versement du salaire et d'un capital en cas de décès;*

*Caisse de pensions*

38. Versement du salaire en cas de décès	32
39. Versement d'un capital en cas de décès	32
40. Caisse de pensions	32

**Dispositions finales**

41. Rapports avec les dispositions du CO	33
42. Amendements des CEC	33

**Annexe 1 (p. 27)**

La structure de management Migros	34
-----------------------------------	----

**Annexe 2 (p. 29)**

Règlement applicable au congé payé individuel Migros «Copain»	35–38
---	-------

**Mesdames, Messieurs,  
Chers cadres,**

«Migros est l'entreprise suisse qui s'engage avec enthousiasme pour la qualité de vie de ses clientes et de ses clients» – selon les lignes directrices de l'entreprise. Ce principe, le personnel doit constamment le conserver présent à l'esprit, et le mettre en pratique chaque jour. Et vous, en qualité de cadres, portez une responsabilité décisive. Vous devez réunir les conditions pour créer un climat de travail motivant et axé sur le rendement, car vous devez être un modèle, penser et agir pour l'entreprise. Il s'agit de créer des plus-values dans l'intérêt du développement à long terme de l'entreprise. Le courage, la créativité et le sens de la responsabilité sont aussi importants que le respect, la loyauté et l'humanité. Nous concentrons toujours nos efforts en vue de répondre aux désirs de nos clientes et de nos clients.

Les conditions d'engagement des cadres de la Communauté M vont également dans le sens de ce slogan et de ces principes, car ils représentent une base évidente et obligatoire pour la compréhension et l'utilisation desdites conditions en général comme dans les cas particuliers.

Pour la Direction générale:

Le président

Ressources humaines,  
affaires culturelles et sociales, loisirs

Herbert Bolliger

Gisèle Girgis

# Dispositions générales

## 1. Champ d'application

---

- 1.1 Champ d'application général  
Les conditions d'engagement des cadres Migros (CEC) contiennent les dispositions communes régissant la conclusion, le contenu et la fin des rapports de travail des cadres au sein des entreprises de la communauté Migros.

Elles peuvent être complétées et précisées par des dispositions ainsi que par des prescriptions générales et des instructions spéciales. Dans la mesure où les CEC contiennent de manière expresse ou par analogie une réglementation spéciale, celle-ci prévaut en tout cas sur les dispositions internes de l'entreprise.

- 1.2 Champ d'application quant aux personnes  
Les CEC s'appliquent aux cadres des niveaux «direction» et «encadrement» (cf. annexe 1) des entreprises Migros. Dans les présentes CEC, le terme de «cadre» se réfère à toutes les personnes, hommes ou femmes, classées à ces niveaux.

A l'entrée dans une fonction classée au niveau «direction» ou «encadrement», les présentes dispositions remplacent celles de la Convention collective nationale de travail (CCNT). Les droits fondés jusqu'ici en vertu des dispositions de la CCNT demeurent garantis.

## 2. Dérogations aux CEC

---

- 2.1 Une dérogation aux CEC n'est valable que si elle a été stipulée par écrit.
- 2.2 Les dispositions des ch. 5.5., 5.6., 11 et 12.2. (reprises de la Convention du 22 juin 1984 entre la FCM et les coopératives) ne peuvent être ni modifiées ni supprimées dans le cadre d'un contrat de travail individuel.

## **Dispositions contractuelles**

### **Conclusion, durée et fin des rapports de travail**

#### **3. Conclusion du contrat de travail; temps d'essai**

---

- 3.1 Les CEC font partie intégrante de tout contrat individuel de travail conclu en la forme écrite entre la direction d'une entreprise Migros (ou toute instance désignée par elle) et le cadre.
- 3.2 Un temps d'essai de 3 mois est prévu pour les cadres nouvellement engagés au sein de la communauté Migros.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé d'autant.

#### **4. Calcul des années d'engagement**

---

- 4.1 Est considérée comme année d'engagement la période d'une année à compter du début du contrat. Les années d'apprentissage passées au sein de la communauté Migros entrent dans le calcul des années d'engagement (exception: ch. 19.2.).
- 4.2 Si un cadre qui a quitté son emploi reprend une fonction auprès de la même entreprise Migros dans un délai de 12 mois, la durée d'engagement accomplie au moment du départ est prise en compte intégralement. La durée de l'interruption ainsi que les congés non payés sont soustraits de la durée d'engagement.
- 4.3 Les modalités de calcul prévues au ch. 4.1. et 4.2 sont applicables:  
- lorsqu'un droit du cadre concerné dépend de son ancienneté et  
- si le cadre concerné a repris ses fonctions après le 31.12.1986.  
En ce qui concerne les droits envers la Caisse de pensions Migros (CPM) et ceux découlant de la participation financière des collaborateurs, seuls les règlements spécifiques s'appliquent.

## **5. Fin des rapports de travail**

---

5.1 Pendant le temps d'essai, le délai de congé réciproque est de 7 jours.

5.2 Après le temps d'essai, le délai de congé réciproque est de 3 mois pour la fin d'un mois. Ce délai peut être prolongé par convention écrite. Ladite convention ne peut pas prévoir un délai de congé supérieur à 6 mois.

Le congé doit être donné par écrit.

Si le domaine de fonctions d'un contrat de travail recouvre plusieurs activités, il est en principe possible de notifier le congé séparément pour chaque activité. Le congé partiel est soumis aux mêmes règles que le congé ordinaire.

5.3 Les rapports de travail cessent dès que l'âge de la mise à la retraite ordinaire tel que fixé dans le Règlement de la Caisse de pensions Migros est atteint. Il n'est alors pas nécessaire de donner le congé. Une prolongation des rapports de travail peut être convenue par écrit. Ceux-ci peuvent se poursuivre sans changement ou moyennant adaptation de la fonction, du taux d'occupation ou du poste de travail. Les cadres peuvent généralement rester au service de l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS au plus tard.

5.4 Les rapports de travail des cadres du niveau «direction» des entreprises Migros prennent généralement fin à l'âge de la retraite ordinaire selon règlement de la CPM sans qu'il soit nécessaire de donner le congé. Dans certains cas justifiés, l'Administration compétente peut décider de prolonger les rapports de travail. Ils peuvent l'être sans changement ou moyennant adaptation de la fonction, du taux d'occupation ou du poste de travail. Une convention y relative est alors passée avec le cadre concerné. S'agissant de la prolongation des rapports de travail du président et des membres de la direction générale ainsi que des directeurs des coopératives régionales, l'approbation de l'administration FCM est requise.

- 5.5 Les décisions concernant les prolongations des rapports de travail ne peuvent être prises au plus tôt qu'un an avant que l'intéressé(e) n'atteigne l'âge de la retraite ordinaire. Une première prolongation peut s'étendre sur deux ans au maximum et, en règle générale, au plus tard jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS. Est réservé le passage à une position de senior après l'âge ordinaire de la retraite AVS. Demeure réservé, à l'âge ordinaire de la retraite AVS, le passage à une position exigeant les compétences et les points forts spécifiques liés à l'âge et à l'expérience. Dans tous les organes de décision, ces prolongations doivent être approuvées par la majorité de leurs membres, au scrutin secret.
- 5.6 Lorsqu'une rente complète d'invalidité de la CPM prend effet, les rapports de travail normaux s'éteignent sans qu'il soit nécessaire de notifier le congé. Dès qu'il y a paiement de rentes partielles d'invalidité, le contrat de travail est réaménagé de cas en cas en fonction du degré d'incapacité de travail ou, si cela s'avère impossible, ledit contrat est résilié.
- 5.7 S'agissant de cadres qui ont été employés sans interruption pendant au moins 10 ans dans des entreprises de la communauté Migros et dont les rapports de travail ont été résiliés pour des motifs économiques, organisationnels ou techniques, une réglementation dérogatoire peut être adoptée. Les prestations convenues dans le cadre d'une telle réglementation seront calculées en fonction de l'âge et des années de service atteints au moment du départ. Elles ne peuvent pas dépasser le montant équivalant à un tiers du salaire annuel. Une réglementation dérogatoire est exclue lorsqu'il est mis fin aux rapports de travail pour des motifs en rapport avec la personne du cadre en question.

## **Droits et devoirs généraux des cadres**

### **6. Protection de la personnalité**

---

- 6.1 Les entreprises respectent la personnalité de leurs cadres et veillent à sa protection. Elles prennent des mesures appropriées afin d'empêcher que sur les lieux du travail l'intégrité personnelle soit mise en danger, en particulier sous forme de harcèlement sexuel, mobbing ainsi que de discriminations de tout genre.

S'agissant de la personnalité des collaboratrices et collaborateurs, le cadre doit pour sa part la respecter et la protéger; il fait en sorte que règne une ambiance empreinte de respect mutuel et de tolérance, qui exclut préjudices et discriminations de toute nature et empêche harcèlements et atteintes à la santé.

Il doit traiter confidentiellement les indications de collaboratrices et collaborateurs qui l'informent de bonne foi au sujet d'abus ou d'irrégularités dans l'entreprise, ou à propos d'infractions aux lois, aux obligations et principes de l'entreprise; enfin, il protège les collaborateurs en question contre les discriminations ou les mesures de représailles.

- 6.2 L'entreprise respecte et protège la personnalité des cadres, dans le traitement des données personnelles également. Les données personnelles ne seront collectées et traitées que dans la mesure où elles portent sur l'aptitude à remplir les rapports de travail ou sont indispensables à l'exécution de ceux-ci. L'entreprise prend toutes les mesures nécessaires et aptes à protéger les données personnelles des cadres contre une transmission et un accès non autorisés ainsi, qu'à garantir la sécurité des données.

L'entreprise informe les cadres au sujet du système et de la portée des fichiers. Les cadres peuvent exiger l'accès à leurs données personnelles qui sont contenues dans le dossier du personnel ou dans des fichiers électroniques. L'accès a généralement lieu sous forme de consultation personnelle sur place. Des informations sur les données contenues dans un fichier électronique seront communiquées en tout cas sous la forme exclusive d'un extrait écrit. Les cadres peuvent exiger la rectification des données inexactes.

Les cadres doivent protéger en ce sens les données personnelles des collaboratrices et collaborateurs.

## **7. Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle**

---

- 7.1 Tous les droits portant sur les inventions et designs que les cadres créent – ou à la création desquels ils participent – durant l'exécution de leurs obligations contractuelles reviennent exclusivement à l'entreprise, que ces droits puissent faire l'objet d'une protection de la loi ou non. Les droits d'utilisation sur des oeuvres 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. Une indemnité est comprise en tout cas dans le salaire, à l'exclusion de toute autre prétention à ce titre de la part du cadre.
- 7.2 L'entreprise se réserve l'acquisition et l'utilisation des droits portant sur des inventions ou designs que les cadres ont créés dans le cadre de leur contrat de travail mais non en exécution de leurs obligations contractuelles. Elle communique au cadre, dans le délai de 6 mois à dater de l'avis selon chiffre 7.3, si elle entend acquérir ou si elle libère tout ou partie de l'invention ou du design. Si elle ne libère pas l'invention ou le design, elle verse au cadre 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 du cadre et sa position dans l'entreprise.
- 7.3 Le cadre qui fait une invention ou crée un design ou une oeuvre doit en avertir immédiatement l'entreprise. Cette information au sujet des inventions ou designs selon chiffre 7.2 doit être notifiée par écrit à l'entreprise.

## **8. Principes de «management»**

---

- 8.1 Le cadre a droit à un management participatif conformément au M-Code de management. Il applique, à son tour, ces principes dans ses sphères d'activité.
- 8.2 Le cadre a droit, en particulier, à au moins un entretien annuel portant sur ses qualifications et son développement professionnel, ainsi que sur sa rémunération. Il est tenu d'organiser des entretiens de cet ordre dans son domaine de compétence et il veillera à ce que les mesures qui en découlent soient réalisées sur le plan pratique.

## **9. Formation continue**

---

- 9.1 Le cadre a droit au développement de ses connaissances professionnelles et de management, indépendamment de son rapport d'engagement, de son sexe et de son niveau dans la hiérarchie, en tenant compte des besoins de l'individu et de l'entreprise. Il pourra après entente préalable disposer du temps nécessaire à cet effet.
- 9.2 Il veillera à sa propre formation continue et planifiera systématiquement en accord avec son supérieur hiérarchique les mesures à prendre.
- 9.3 Le cadre est responsable de la formation continue de ses collaboratrices et collaborateurs. Il prend les mesures nécessaires pour étendre les compétences techniques, sociales et personnelles des collaborateurs, axer leurs capacités sur de nouvelles exigences, découvertes et modalités de travail et les mettre en mesure de participer à la conception et au support des processus de changement dans l'entreprise.

## **10. Fonctions publiques**

---

- 10.1 Migros soutient ses cadres dans l'exercice de leurs droits et de leurs obligations civiques. Elle est favorable à l'exercice de fonctions publiques par ses cadres. Il est toutefois indispensable que les cadres concernés consultent la direction avant d'accepter de telles fonctions.
- 10.2 Lorsque l'exercice de telles fonctions empiète sur les heures de travail et qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'entreprise (par exemple remplacement du cadre), il n'est procédé en principe à aucune réduction de salaire. L'application de l'art. 324a CO demeure réservée.
- D'éventuelles indemnités servies aux cadres pour l'exercice de la fonction publique seront portées en déduction du paiement du salaire de l'entreprise. Les purs remboursements de frais sont exclus de cette imputation.
- 10.3 Les cadres élus à des fonctions publiques au niveau communal, cantonal ou fédéral peuvent bénéficier d'un horaire de travail et d'une rémunération adaptés.

## **11. Activités exercées au sein d'une administration**

---

11.1 Les cadres ne touchent ni indemnité ni jeton de présence pour leur activité dans l'Administration des sociétés et fondation appartenant à la communauté Migros. Le salaire normal est réputé indemniser les activités en question. L'Administration de la FCM peut décider d'exceptions.

S'agissant de cadres qui doivent défendre dans leur fonction les intérêts de la communauté Migros mais, qui sont tenus simultanément de défendre, dans le cadre de leur activité au sein de leur conseil d'administration, les intérêts de l'entreprise Migros concernée, la procédure à suivre en cas d'éventuels conflits d'intérêts est réglée dans le règlement d'organisation applicable.

11.2 Les collaborateurs ne peuvent accepter qu'avec le consentement de l'Administration dont ils dépendent des mandats en qualité de membre d'un conseil d'administration, d'une société ou d'un organe suprême de décision opérationnelle d'une société de personnes ou de capitaux, d'une coopérative ou d'une fondation qui n'appartiennent pas à la communauté Migros.

L'approbation est donnée lorsque, dans le cas d'espèce, tout risque de conflit d'intérêts peut être exclu et que le mandat ne porte nullement atteinte à l'obligation de travail ou à la performance du cadre en question. Les indemnités ou primes de toutes sortes reçues pour l'exercice de tels mandats appartiennent à l'entreprise, pour autant qu'ils soient exercés pendant la durée du travail. De pures indemnités pour frais ne sont pas concernées par cette règle.

## **12. Diligence et fidélité à observer; gains accessoires**

---

12.1 Le cadre doit remplir ses obligations liées au contrat de travail, exercer ses droits et défendre les intérêts de l'entreprise dans le contexte du contrat de travail conformément à ce que l'on peut attendre équitablement de lui en vertu de son obligation spéciale de fidélité. Il doit servir avec fidélité les intérêts légitimes de l'entreprise, promouvoir le mieux possible les affaires et les buts de celle-ci et s'abstenir de tout ce qui pourrait porter préjudice à l'entreprise.

12.2 Compte tenu de leur position, du rapport de confiance particulier et du lien étroit avec l'entreprise qu'ils incarnent envers les tiers, les cadres doivent éviter que des intérêts personnels, financiers ou des relations personnelles n'entrent apparemment ou réellement en conflit avec

les intérêts de l'entreprise; ils doivent par ailleurs veiller à ce que des considérations ou relations personnelles n'influencent pas les activités commerciales menées au nom de l'entreprise.

Les cadres qui admettent ou ne peuvent exclure qu'ils se trouvent dans un conflit d'intérêts doivent informer leur supérieur hiérarchique afin que l'entreprise puisse constater s'il y a véritablement conflit ou non.

12.3 S'agissant du placement et de la gestion de leurs avoirs privés, les cadres doivent s'assurer que nulle collision d'intérêts n'apparaisse avec l'entreprise ou avec ses partenaires commerciaux ou clients. Ils sont notamment tenus de

- a. ne s'engager dans aucune affaire personnelle se fondant sur des connaissances acquises dans le cadre de leur activité professionnelle et non encore connues dans le public, («affaires Insider»)
- b. s'abstenir de réaliser une quelconque affaire personnelle en rapport avec des transactions prévues ou décidées par l'entreprise («front running»), ni avec des titres ou investissements aussi longtemps que l'entreprise est engagée dans ceux-ci et qu'il peut en résulter un inconvénient pour elle («parallel running»)
- c. ne pas faire des affaires ni souscrire des crédits qui ne correspondent pas à leur situation patrimoniale et pourraient les mettre en difficultés financières ou porter atteinte à la réputation de l'entreprise.

Les transactions de personnes agissant en leur nom propre mais pour le compte du cadre sont assimilées au placement et à la gestion des avoirs privés par le cadre. Sont assimilées à des affaires personnelles les transactions opérées pour des tiers, pour autant que ces tiers ne soient pas la société employeuse ou une entreprise qui lui est liée.

Sont réservés d'autres principes spécifiques à l'entreprise ou à la branche pour les placements et la gestion d'avoirs privés de cadres, en particulier en rapport avec des affaires personnelles.

C'est l'Administration dont le cadre en question dépend qui décide, éventuellement après entente avec l'Administration FCM, de l'admissibilité d'affaires personnelles qui ne sont pas couvertes par les dispositions selon let. a et b, ainsi que de cas limites en matière de placement et de gestion du patrimoine privé.

12.4 En rapport avec leur activité commerciale, les cadres ne peuvent offrir, promettre ou octroyer, ni directement ni indirectement – pour des prestations, actions ou omissions de quelque nature que ce soit – des

avantages injustifiés à un agent public, client, fournisseur, représentant, sous-traitant ou à un employé de ces parties.

Ils ne peuvent ni se faire promettre, ni exiger ni accepter de tels avantages injustifiés en leur faveur ou en faveur de proches, partenaires, amis et connaissances ou de tout autre tiers. Ne sont pas concernés par cette interdiction les cadeaux bagatelles et autres cadeaux usuellement offerts à certaines occasions.

12.5 Les cadres sont tenus d'aviser leur supérieur hiérarchique au sujet de toute violation – intervenue ou menaçant de se produire – de lois, obligations et principes de l'entreprise, de perturbations et dommages ainsi que d'irrégularités et abus de toute nature dans l'entreprise, afin que celle-ci puisse prendre les mesures qui s'imposent.

Ils doivent notamment annoncer des actes ou omissions sujets à sanction pénale, dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle, lorsqu'ils ont une raison fondée d'admettre de bonne foi que l'acte punissable a déjà eu lieu ou interviendra à l'avenir.

S'ils ont une raison fondée d'admettre qu'ils feraient l'objet d'une discrimination du fait d'une annonce au supérieur hiérarchique, que celui-ci est lui-même impliqué dans l'acte punissable ou qu'il en a tout au moins connaissance, ils peuvent s'adresser directement au supérieur de prochain niveau hiérarchique, à la direction ou au président de l'Administration de l'entreprise.

La corruption active ou passive d'agents publics ou dans le secteur privé selon chiffre 12.4 doit être annoncée directement au président de l'Administration de l'entreprise, qui informe immédiatement le président de l'Administration FCM.

La confidentialité est garantie. Les discriminations ou mesures de représailles de tout genre contre les cadres qui remplissent de bonne foi leur obligation d'annonce ne seront pas tolérées et seront sanctionnées sur les plans du droit disciplinaire, civil et pénal.

Les cadres qui s'abstiennent de remplir leur obligation d'annonce, tolèrent sciemment des infractions ou refusent leur coopération dans des enquêtes relatives à des infractions ou qui délivrent consciemment une information contraire aux faits subiront les mêmes sanctions.

12.6 Pendant la durée des rapports de travail, il est en principe interdit au cadre de mener toute activité qui fasse concurrence à l'entreprise. Le cadre doit, pendant la durée des rapports de travail, s'abstenir de tous actes visant directement ou indirectement au débauchage de personnel, clients ou fournisseurs de l'entreprise, pour que lui-même ou des tiers puissent entrer en relations contractuelles avec les personnes débauchées.

En cas d'infraction à l'interdiction de concurrence ou de débauchage, une peine conventionnelle d'un montant de deux mois de salaire est due, respectivement de 4 mois de salaire en cas de débauchage moyennant incitation à la rupture du contrat. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas le cadre de l'obligation de continuer à respecter l'interdiction de concurrence et de débauchage. La réparation du dommage subi par ailleurs ainsi que les prétentions au titre de la loi fédérale sur la concurrence déloyale demeurent en tout cas réservées.

L'engagement à s'abstenir d'exercer une activité concurrentielle ou à ne pas s'adonner au débauchage envers l'entreprise après la fin des rapports de travail doit faire l'objet d'une clause spéciale mentionnée dans le contrat de travail individuel.

### **13. Description de fonction; attribution d'autres tâches**

---

13.1 En règle générale, chaque poste de travail d'un cadre fait l'objet d'une description actualisée. C'est le supérieur ou le cadre lui-même qui prend l'initiative de la mise à jour de cette description.

13.2 Le domaine de fonctions peut englober plusieurs activités diverses. Pour autant que compte tenu de la fonction du cadre on puisse raisonnablement l'exiger, l'entreprise peut se réserver le droit de lui confier d'autres tâches en plus de celles qui avaient été convenues.

13.3 Le cadre peut être astreint à participer à des projets ou à des groupes de travail au niveau de la communauté Migros.

## **14. Discrétion**

---

- 14.1 Le cadre s'engage à faire preuve de discrétion vis-à-vis de tiers au sujet de toutes les affaires dont il a connaissance dans l'exercice de sa fonction. Cette règle concerne notamment les sources d'approvisionnement, les prix d'achat, les programmes de vente, les stocks, les marges, les recettes, les méthodes de fabrication ou diverses particularités de nature technique ou autre.
- 14.2 Cette disposition s'applique également après la fin des rapports de travail.

## **15. Sécurité au travail et protection de la santé**

---

- 15.1 La sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise et au poste de travail ont pour but de protéger les cadres de dommages consécutifs à des accidents, maladies professionnelles et problèmes de santé associés au travail. Les entreprises, les cadres et leurs collaborateurs coopèrent pour mettre en oeuvre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé et à la prévention d'accidents et de maladies professionnelles. La sécurité au travail et la protection de la santé constituent une tâche commune de l'entreprise, des cadres et des collaborateurs.
- 15.2 Les cadres ont en principe l'obligation de seconder l'entreprise dans l'application, la surveillance, le contrôle et la mise en oeuvre réussie des prescriptions sur la sécurité au travail et la protection de la santé. Ils sont responsables du respect des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé dans leur domaine de compétences; ils doivent veiller à ce que les moyens mis à disposition soient utilisés consciencieusement et à ce que les prescriptions édictées à cet effet soient suivies précisément.

## **Horaire de travail et congé «Copain»**

### **16. Durée du travail**

---

Pour le cadre, l'accomplissement des tâches inhérentes à sa fonction est prioritaire.

L'horaire hebdomadaire de travail de base pour le cadre à plein temps est de 41 heures. Cet horaire est également applicable aux cadres qui travaillent dans la même entreprise ou partie d'entreprise avec des collaboratrices et collaborateurs assujettis à un horaire hebdomadaire de travail dérogeant à l'horaire hebdomadaire de travail de base en vertu d'une convention de branche ou d'une convention d'entreprise, conformément aux dispositions de la convention collective nationale de travail de Migros.

Les entreprises restent en principe ouvertes à la possibilité de travail à temps partiel des cadres, jusqu'à un taux d'emploi minimum de 50%.

### **17. Congé payé individuel «Copain»**

---

Etant donné que le cadre est appelé à consacrer davantage de temps à l'exercice de ses fonctions, il bénéficie du congé payé individuel «Copain» dont les modalités sont fixées dans le «Règlement applicable au congé payé individuel Migros» (annexe 2).

Le congé «Copain» est une prestation à bien plaisir.

### **18. Dépassement de l'horaire de travail de base**

---

#### 18.1 Principe applicable

L'entreprise organise les fonctions de manière à ce qu'elles puissent être en principe accomplies dans le cadre de l'horaire de travail de base.

Lorsque des impératifs de travail l'exigent, on attend du cadre qu'il fournisse du travail supplémentaire dépassant l'horaire de travail de base.

## 18.2 Direction

Les cadres du niveau «direction» entrent dans la catégorie des cadres exerçant une fonction dirigeante élevée visée à l'art. 3, lettre d de la loi sur le travail. Le travail accompli en plus de l'horaire de base est rétribué dans le montant du salaire annuel et par l'octroi du congé payé individuel «Copain».

## 18.3 Cadres

Les heures supplémentaires sont réputées rétribuées dans le montant du salaire annuel et par l'octroi du congé payé individuel «Copain».

L'entreprise peut compenser le travail supplémentaire de plus de 60 heures dans l'année civile sous forme de temps libre de même durée dans les 12 mois, pour autant que ledit travail supplémentaire soit ordonné par les supérieurs hiérarchiques ou objectivement nécessaire en raison des besoins de l'entreprise.

Si, pour assumer une fonction donnée, des heures supplémentaires sont nécessaires en permanence, le supérieur hiérarchique devra prendre les mesures d'organisation adéquates.

# Vacances

## 19. Durée des vacances

---

- 19.1 Le cadre a droit, par année civile, à des vacances payées selon le barème suivant:
- a. à partir du premier jour de travail convenu par contrat jusqu'à la vingtième année de service (sous réserve des lettres b) ou c) 5 semaines
  - b. dès la 21<sup>e</sup> année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus 6 semaines
  - c. dès la 31<sup>e</sup> année de service ou dès l'âge de 60 ans révolus 7 semaines

Pour les cadres employés dans une entreprise où travaillent des collaboratrices et collaborateurs pour lesquels s'applique, sur la base d'une convention de branche, une réglementation du droit aux vacances dérogeant aux dispositions de la convention collective nationale de travail Migros, c'est la réglementation dérogatoire qui leur est également applicable.

- 19.2 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<sup>er</sup> juillet;
- lorsque le droit dépend de l'âge, l'année civile considérée est celle au cours de laquelle l'âge déterminant est atteint.

- 19.3 Les jours fériés légaux tombant pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et peuvent être compensés. Il en est de même pour les jours de maladie ou d'accident (incapacité totale de travail selon attestation médicale) coïncidant avec des jours de vacances. Il faut toutefois que les jours fériés, d'absence, de maladie ou d'accident tombent sur des jours de semaine durant lesquels le cadre aurait normalement travaillé.

## 20. Réduction des vacances / date des vacances

20.1 Les absences dues à une maladie, à un accident, à la grossesse et à l'accouchement, au 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 extrascolaires, et qui n'excèdent pas trois mois dans l'année civile, n'entraînent pas de réduction des vacances. En cas de dépassement de ces trois mois, les vacances sont réduites de  $\frac{1}{12}$  pour chaque mois supplémentaire d'absence entamé.

Tout congé non payé entraîne une réduction au prorata du droit aux vacances.

20.2 Le droit aux vacances ne peut être reporté à l'année civile suivante qu'à titre exceptionnel et avec l'accord de la direction ou de toute instance désignée par elle.

20.3 S'il s'avère qu'un cadre quittant ses fonctions a dépassé le droit aux vacances dont il disposait à cette date, son salaire fera l'objet d'une déduction au prorata. S'il subsiste un solde de vacances en sa faveur, il sera indemnisé.

## 21. Absences

---

21.1 Pour des raisons familiales impérieuses ou d'autres motifs particuliers non différables, il est accordé sur demande un congé extraordinaire dans la mesure suivante, qui n'entraîne pas de déduction du salaire ni de vacances:

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| a. mariage   | 3 jours de travail            |
| b. mariage du père ou de la mère, des frères et sœurs, des enfants ou petits-enfants   | 1 jour de travail             |
| c. décès du conjoint ou du concubin, de la concubine, de ses propres enfants, du père ou de la mère  | 5 jours de travail            |
| d. décès de l'un des beaux-parents, du beau-fils ou de la belle-fille, d'un frère ou d'une sœur  | 2 jours de travail            |
| e. décès de l'un des grands-parents, d'une petite-fille ou d'un petit-fils, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, d'une tante ou d'un oncle | 1 jour de travail             |
| f. déménagement de son propre appartement (sauf emménagement dans une autre chambre ou un studio meublé)                                   | 1 jour de travail             |
| g. recrutement, inspection d'armes, restitution de l'équipement militaire  | $\frac{1}{2}$ jour de travail |

Les beaux-parents et les parents nourriciers sont assimilés aux parents de sang et les partenaires homosexuels aux conjoints et aux concubins.

Le droit au congé extraordinaire n'existe qu'en rapport temporel direct avec la raison familiale impérieuse ou l'autre motif particulier non différé. Il débute le jour où se produit la raison familiale impérieuse ou le motif particulier non différé. Il prend fin, à compter de ce jour, avec l'échéance des jours de travail prévus à cet effet.

21.2 Les entreprises peuvent, dans certains cas motivés, accorder des jours de congé payés au-delà de ce qui est prévu au ch. 21.1.

21.3 Les absences prévues au ch. 21.1. survenant pendant les vacances ne peuvent pas être compensées. Cependant, si pour une raison familiale impérieuse ou un autre motif particulier non différé, le but de détente est totalement ou partiellement compromis, les vacances seront accordées après coup dans une mesure correspondante.

## **22. Assemblées et cours d'associations professionnelles**

---

Tout cadre désirant prendre part à une assemblée professionnelle ou à un cours de formation organisé par une association professionnelle bénéficiera d'un congé payé, en règle générale d'une durée de 5 jours par année, s'il fait sa demande en temps utile.

## **Salaires**

### **23. Salaires**

---

- 23.1 Les salaires sont régis par convention distincte et individuelle. En outre, il convient de procéder selon le principe «A travail égal, salaire égal pour l'homme et la femme». Leur montant est fixé chaque année et systématiquement déterminé par la fonction en question et la prestation fournie.
- 23.2 La rétribution du cadre est exprimée sous forme du salaire annuel brut (13<sup>ème</sup> salaire mensuel compris). Ce montant est versé à l'intéressé en 12 paiements mensuels égaux.

### **24. Frais**

---

Les frais encourus par le cadre dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés conformément au règlement interne.

### **25. Utilisation de véhicules automobiles pour des déplacements de service**

---

- 25.1 Moyennant accord de l'entreprise, le cadre peut utiliser son véhicule privé pour des déplacements de service. Une indemnité kilométrique est versée pour les kilomètres parcourus aux fins de service. En lieu et place d'une indemnité pour les kilomètres effectivement parcourus pour l'entreprise, il peut être prévu dans les règlements internes des entreprises ou dans le contrat de travail un forfait payable mensuellement ou annuellement pour les frais afférents aux déplacements de service, forfait couvrant les coûts moyens d'exploitation et d'entretien du véhicule.

En ce qui concerne la couverture de sinistres durant les déplacements professionnels effectués avec le véhicule privé, l'indemnité kilométrique ou le forfait des frais est augmenté de façon appropriée ou, s'il n'y a pas d'assurance casco dans l'entreprise elle-même, le cadre est tenu de conclure une telle assurance contre une indemnité adéquate. Une responsabilité de l'entreprise est exclue dans tous les cas.

25.2 Dans des cas justifiés, un véhicule d'entreprise peut être mis à disposition du cadre. Les frais d'exploitation et d'entretien, les taxes officielles et les primes d'assurance pour le véhicule sont pris en charge par l'entreprise. Le cadre qui, avec l'assentiment de celle-ci, peut également utiliser ce véhicule à des fins privées, doit participer à ces coûts dans la mesure de l'usage privé. La répartition des coûts est fixée dans les règlements internes de l'entreprise ou dans le contrat de travail.

Le cadre qui peut avoir principalement un usage libre du véhicule d'entreprise pendant une assez longue période est réputé détenteur du véhicule. L'entreprise ne répond dès lors pas pour des dommages subis par le cadre du fait d'un tel usage du véhicule de l'entreprise.

## **26. Allocations pour enfants, allocations de naissance et allocations familiales**

---

Les allocations pour enfants, les allocations de naissance et les allocations familiales versées par les entreprises sont au moins égales aux montants minimaux prévus par les législations cantonales respectives. Dans la mesure de leurs possibilités, les entreprises peuvent soutenir les ménages avec enfant(s) par l'octroi de prestations allant au-delà des montants précités.

## **27. Participation financière**

---

Tout cadre a droit à la participation financière destinée aux collaborateurs selon les termes du règlement respectif en vigueur.

## **28. Cessions de salaire**

---

28.1 Le cadre ne peut ni céder ni mettre en gage des droits au salaire présents ou futurs. L'exclusion de la cession ou de la mise en gage du salaire s'applique également aux créances au titre des obligations du droit de la famille en matière d'entretien et de soutien.

28.2 L'entreprise ne reconnaît pas les cessions et les mises en gage de salaire auxquelles le cadre se serait engagé en dépit de cette clause d'incessibilité. Elle effectue ses versements de salaire au cadre exclusivement, avec effet libératoire.

## **29. Primes de fidélité**

---

- 29.1 Chaque cadre à plein temps a droit à une prime de fidélité de 1000 francs après 5 années d'engagement. Ce droit évolue comme suit:
- |                              |            |
|------------------------------|------------|
| après 10 années d'engagement | fr. 2000.– |
| après 15 années d'engagement | fr. 3000.– |
| après 20 années d'engagement | fr. 4000.– |
| après 25 années d'engagement | fr. 5000.– |
| après 30 années d'engagement | fr. 6000.– |
| après 35 années d'engagement | fr. 7000.– |
| après 40 années d'engagement | fr. 8000.– |
| après 45 années d'engagement | fr. 9000.– |

Pour les cadres comptant 20 années de service ou plus et qui, sur demande de l'entreprise, prennent une retraite anticipée, la prochaine prime de fidélité à laquelle ils auraient eu droit en cas de maintien des rapports de travail sera versée proportionnellement. Dans le cadre de réglementations dérogatoires selon chif. 5.7, d'autres accords peuvent être pris.

- 29.2 Le cadre à temps partiel reçoit des primes de fidélité proportionnelles à l'horaire de travail effectué.
- 29.3 Les dispositions spécifiques font l'objet du règlement concernant la participation financière dans la communauté Migros.

## **Salaire en cas d'incapacité de travail**

### **30. Principe**

---

- 30.1 En cas d'incapacité de travail (ch. 31-37) et pendant la durée de l'obligation de payer le salaire, le cadre a droit au salaire qu'il aurait touché en cas de fourniture de la prestation de travail (salaire net y compris les allocations fixes). Si le salaire est remplacé par des prestations de substitution, le paiement en cas d'incapacité de travail ne peut pas être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation de travail. En établissant le décompte, on tiendra compte de déductions différentes selon qu'il y a prestation de travail ou non.
- 30.2 S'il y a, sans faute de l'intéressé(e), un cas d'incapacité de travail qui n'est l'objet des dispositions ni selon art. 31 et 34, ni selon chiffre 21 et 22, le cadre a droit au paiement du salaire intégral selon chiffre 30.1 pendant la durée limitée au sens de l'art. 324a CO.
- 30.3 Les versements de salaire de l'entreprise sont subsidiaires par rapport aux prestations en cours ou aux paiements rétroactifs d'assurances légales ou conclues 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 au cadre le salaire en dépit d'une capacité de travail et de performance restreinte.

Les cadres sont tenus de rembourser de telles prestations effectuées à titre d'acompte. L'entreprise est titulaire à cet effet d'une prétention 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'acompte.

### **31. Maladie**

---

- 31.1 L'entreprise conclut pour les cadres une assurance indemnité journalière maladie collective au moment de leur entrée en service. En cas d'incapacité de travail attestée par le médecin, il est versé aux cadres une indemnité journalière maladie pendant 730 jours, à concurrence du salaire net intégral selon chiffre 30.1. 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.

Pour obtenir cet objectif en matière de prestations, le 100% du salaire brut est assuré durant les trois premiers mois dans l'assurance indemnité journalière collective et, dès le 4<sup>e</sup> mois, 90% du salaire brut.

31.2 L'indemnité journalière maladie est versée par cas de maladie. Le droit selon chif. 31.1 renaît 30 jours après la reprise intégrale du travail, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un cas de rechute attesté par certificat médical.

31.3 Les cotisations pour l'assurance indemnité journalière collective sont supportées par l'entreprise et le cadre. La cotisation de l'entreprise doit être au moins équivalente au montant versé à ce titre par le cadre.

31.4 L'affiliation à l'assurance indemnité journalière collective maladie prend généralement fin au moment de la cessation des rapports de travail et, en cas de poursuite de l'incapacité de travail, au plus tard 180 jours après la fin de ceux-ci. Il n'y a pas de prolongation de la couverture si les rapports de travail selon chiffre 5.3 et chiffre 5.4 ont pris fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite réglementaire ou au motif d'une retraite anticipée.

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

31.5 Avec les prestations de l'assurance indemnité journalière collective, l'entreprise est entièrement libérée de l'obligation de payer le salaire selon art. 324a du Code des obligations.

31.6 En cas de maladie, le cadre informera sans délai son supérieur, et produira, sur demande, un certificat médical. L'entreprise se réserve le droit de faire effectuer dans chaque cas un examen auprès d'un médecin agréé par elle.

## **32. Accident**

---

32.1 Le cadre est assuré par l'entreprise contre les suites d'accidents professionnels.

32.2 En cas d'accidents professionnels et non professionnels reconnus, l'entreprise fournit pendant au moins 3 mois des prestations équivalent au salaire intégral selon chif. 30.1, mais au plus tard jusqu'au début du versement d'une rente.

- 32.3 Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut réduire le salaire dans une même mesure.
- 32.4 L'entreprise prend à sa charge les primes de l'assurance accidents professionnels. Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge des cadres.
- 32.5 Si l'accident est causé par un tiers contre lequel l'assureur-accidents exerce un recours, l'entreprise peut également recourir, au nom du cadre, pour le versement du salaire dans les limites des prestations LAA. L'entreprise ne verse le salaire qu'à titre d'avance et le droit de recours passe dans cette mesure à l'entreprise.

### **33. Grossesse**

---

- 33.1 Les femmes cadres 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.
- 33.2 La protection de la femme enceinte à son poste de travail est un souci prioritaire de l'entreprise. Celle-ci prend, en concours avec la femme cadre enceinte, toutes les dispositions nécessaires pour que son degré d'occupation et ses conditions de travail soient aménagés de telle sorte que sa santé et celle de son futur enfant ne soient pas mises en danger. A cet effet, la femme cadre doit annoncer sa grossesse à l'entreprise dès qu'elle en a connaissance.
- 33.3 A sa demande, il est accordé à la femme cadre enceinte un congé de maternité non payé jusqu'à l'accouchement.

### **34. Congé de maternité et de paternité**

---

- 34.1 Après l'accouchement, la femme cadre a droit à un congé maternité payé pendant 16 semaines consécutives.
- Pendant le congé de maternité, la femme cadre bénéficie du salaire qu'elle aurait perçu en cas de prestation de travail (salaire net y compris allocations fixes).

- 34.2 Le droit au congé de maternité prend effet le jour de l'accouchement si l'enfant est né viable ou si la grossesse a duré au moins 23 semaines.
- Il prend fin 16 semaines après avoir débuté. Le droit s'éteint prématurément si la femme cadre reprend totalement ou partiellement son activité professionnelle ou si elle décède avant l'échéance des 16 semaines.
- 34.3 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 elle a versé à la femme cadre, pendant la durée du droit à l'allocation de maternité, le salaire selon chiffre 34.1.
- 34.4 A l'occasion de la naissance d'un propre enfant, il est accordé au père un congé payé de 2 semaines. Le père peut demander de surcroît jusqu'à 2 semaines de congé non payé. 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 façon à pouvoir harmoniser le mieux possible les besoins du cadre et de sa famille avec les exigences de l'entreprise.

## **35 Phase parentale**

---

Les entreprises offrent aux cadres en phase parentale, dans la mesure du possible, des solutions flexibles. Les cadres sortants ont, dans le délai de 12 mois après la fin du congé de maternité de la femme cadre, le droit d'être réengagés au taux d'occupation précédent dans un emploi disponible au sein de l'entreprise où ils exerçaient leur activité avant leur départ. Le droit au réengagement revient à la mère ou au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise.

# **Service militaire, service civil et service de protection civile**

## **36 Service militaire**

---

36.1 Durant les périodes de service militaire normal et d'avancement dans l'armée suisse, les indemnités servies par les caisses de compensation aux cadres avec obligation d'entretien envers des enfants sont complétées pour toute la durée, respectivement jusqu'à 4 semaines pour les cadres sans obligations d'entretien, de manière à atteindre 100% du salaire net selon chiffre 30.1.

Le versement du salaire au cours du service militaire actif fait l'objet d'un règlement particulier.

36.2 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.

36.3 Le versement du salaire selon chif. 36.1 n'interviendra qu'à condition que le cadre poursuive ses rapports de travail pendant au moins 12 mois après la dernière libération du service d'avancement et de services effectués à titre de service long, ou pendant au moins 6 mois après des engagements de longue durée dans le service civil.

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. L'obligation de remboursement tombe si l'entreprise résilie le contrat de travail sans que le cadre n'ait donné matière fondée à cet effet ou si le cadre met fin aux rapports de travail pour de justes motifs imputables à l'entreprise.

En cas de service militaire normal et de service d'avancement effectués sans interruption en tant que service long, le versement du salaire selon ch. 36.1 n'intervient au-delà de la durée de 12 mois qu'à condition que les rapports de travail en qualité de cadre aient duré au moins 6 mois avant le début du service accompli.

36.4 Si un cadre fait usage de la possibilité d'effectuer son 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 y astreinte fournit au moins la moitié des jours de service civil à effectuer dans le cadre d'un engagement ininterrompu.

36.5 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 a versé le salaire au cadre. Si l'allocation pour perte de gain est supérieure aux prestations que l'entreprise fournit selon chif. 36.1, c'est l'allocation qui est versée.

### **37. Maladie et accidents durant le service militaire, le service civil, et de protection civile**

---

37.1 Si des cadres tombent en incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident pour laquelle l'assurance militaire répond, l'entreprise fournit des prestations à concurrence du plein salaire selon ch. 30.1.

37.2 Le délai limité pendant lequel le versement du salaire est effectué se fonde sur l'art. 324a CO.

## **Versement du salaire et d'un capital en cas de décès; caisse de pensions**

### **38. Versement du salaire en cas de décès**

---

Sous réserve du chiffre 39.2. ci-après, les survivants des cadres décédés ont droit à des versements de salaire selon l'art. 338 al. 2 CO.

### **39. Versement d'un capital en cas de décès**

---

39.1 Le droit au «versement d'un capital en cas de décès» prévu au règlement entre en vigueur dès que le contrat de travail prend effet.

39.2 Le versement d'un capital aux survivants, selon le chiffre 39.1. remplace l'obligation de verser le salaire en cas de décès selon l'art. 338 al. 2 CO.

### **40. Caisse de pensions**

---

Le cadre est assuré auprès de la Caisse de pensions Migros.

## **Dispositions finales**

### **41. Rapports avec les dispositions du CO**

---

Les dispositions du code des obligations (CO) s'appliquent à titre subsidiaire.

### **42. Entrée en vigueur et modifications des CEC**

---

Les présentes Conditions d'engagement des cadres entrent en vigueur le 1er janvier 2007. Elles remplacent dès cette date toutes les dispositions contractuelles en vigueur jusqu'alors ainsi que toutes les conventions, directives et instructions y afférentes, pour autant que les présentes conditions contiennent, expressément ou par analogie, une réglementation nouvelle ou dérogeant à celles-ci.

Si des prescriptions légales impératives ou des arrêts de tribunaux ou encore des changements de conditions et de besoins exigent des adaptations ou des compléments aux Conditions d'engagement des cadres, ces dernières seront adaptées en conséquence moyennant garantie des droits légaux et contractuels des cadres.

# Annexe 1

## Structure fonctionnelle des collaborateurs

Niveau	Désignation/ Fonction*	Contrat	Signature	Visa
<b>Direction</b>	Membre de la direction Directeur/trice Membre de la direction dirige en seconde Chef/cheffe...*)	CEC	<b>Droit de signature</b>  (comme de représentation)	Visa de la fonction de personnel clé/rés par l'entreprise
<b>Encadrement</b>	Cadre Chef/cheffe...*)		Il/elle/ils/elles ont un droit de signature et de représentation... <b>p.m. ou pp.</b>	
<b>Encadrement de maîtrise**</b>	Membre d'équipes de niveau intermédiaire Chef/cheffe...*)	CCNT	Il/elle/ils/elles ont un droit de signature et de représentation...	
<b>Base</b>	Collaborateur/colleaboratrice		<b>p.m.</b>	

\* = Toute personne désignant des collaborateurs ou des collaboratrices est «cheffe/trice...»

\*\* = facultatif

Chaque fonction est classée à un niveau. Le classement est effectué sur les seuls critères de la fonction et de la responsabilité (sans tenir compte de l'ancienneté ni des qualités personnelles), c'est-à-dire indépendamment de la personne qui occupe la fonction.

Si une fonction est classée au niveau «direction» ou «encadrement», cela figure expressément sur le contrat de travail individuel.

**Direction:** activités stratégiques normatives concernant l'ensemble de l'entreprise ou des secteurs importants de cette dernière.

**Encadrement:** activités de planification opérationnelle s'inscrivant dans la stratégie générale de l'entreprise. Direction d'une unité ou d'un petit groupe de spécialistes à un niveau fonctionnel élevé.

Les Conditions d'engagement des cadres (CEC) s'appliquent aux niveaux «direction» et «encadrement».

**Base:** toutes les fonctions non classées au niveau «direction» ou «encadrement». Tâches opérationnelles d'exécution pour la plupart.

La Convention collective nationale de travail pour la communauté Migros (CCNT) s'applique au niveau «base»

## **Annexe 2**

### **Règlement applicable au congé payé individuel Migros («Copain»)**

#### **1. Dispositions générales**

---

- 1.1 Champ d'application  
Le congé payé individuel est destiné aux cadres au sens de ch. 1.2 CEC.
- 1.2 Droit  
Pour le cercle des ayants droit, le droit au congé payé individuel est de 5 jours de congé «Copain» par année civile.
- 1.3 Rapport avec les vacances ordinaires  
Le congé «Copain» est accordé indépendamment des vacances ordinaires.

#### **2. Calcul des jours de congé «copain»**

---

- 2.1 Principe de base  
Le calcul des jours de congé «Copain» se fait par année civile.
- 2.2 Cadres entrant dans la communauté Migros  
La créance effective de jours de congé «Copain» pendant l'année d'entrée en fonction sera calculée au pro rata (arrondir à un nombre entier de jours).
- 2.3 Cadres acquérant le statut d'ayant droit par mutation ou promotion au sein de la communauté Migros  
  
Les années de service antérieures à l'acquisition du statut de cadre ne sont pas prises en considération. Le calcul de la durée du congé «Copain» s'effectue conformément au ch. 2.2.
- 2.4 Droits acquis  
Les collaborateurs mutés dans une autre entreprise Migros conservent leurs droits à des jours de congé «Copain». Le nouvel employeur prend en charge la créance sans compensation avec l'employeur antérieur.

- 2.5 Salaire et taux d'occupation  
Pour le salaire dû pendant le jour de congé «Copain», est déterminant le salaire qui correspond au taux d'occupation moyen dans l'année civile au cours de laquelle est né le droit au jour «Copain».
- 2.6 Cadres quittant la communauté Migros  
La créance effective du cadre dans l'année de son départ sera calculée au prorata (arrondir à un nombre entier de jours).
- 2.7 Mise à la retraite  
La créance effective de jours de congé «Copain» pendant l'année de mise à la retraite sera calculée au prorata (arrondir à un nombre entier de jours).
- 2.8 Réduction  
Si le cadre est absent pendant plus de 3 mois par année civile, le crédit «Copain» de l'année civile en question est réduit à raison d'un douzième pour chaque mois entamé. Si le cadre est absent pendant toute l'année civile, il n'y a aucun droit à des jours «Copain» pour cette année-là.

### **3. Jouissance des jours de congé «Copain»**

---

- 3.1 Capitalisation des jours de congé  
Les jours de congé «Copain» ne doivent pas être pris impérativement dans l'année où le droit naît; ils peuvent être capitalisés jusqu'à concurrence du droit maximum.
- 3.2 Nombre maximum de jours de congé capitalisables  
Le nombre maximum de jours de congé «Copain» capitalisables est de quarante. Les créances en excédent de quarante jours sont réputées périmées et ne peuvent faire l'objet d'une compensation en espèces, sauf si le collaborateur quitte ses fonctions (cf. également ch. 3.7). Les supérieurs hiérarchiques ont l'obligation de signaler à leurs collaborateurs qu'ils ont atteint la limite de capitalisation.
- 3.3 Contrôle  
Les supérieurs veillent à ce que le capital de jours de congé «Copain» soit utilisé à temps. Ils ont l'obligation de signaler à leurs collaborateurs qu'ils ont atteint la limite de capitalisation. La direction contrôle l'utilisation du capital de jours de congé «Copain». Elle doit être avertie à temps, à chaque fois que le cadre fait usage de son droit.

- 3.4 Jouissance  
Les cadres peuvent prendre leurs jours de congé «Copain» de la manière suivante:  
- au fur et à mesure  
- créance intégrale prise en une fois  
- créance prise partiellement ou en fractions (la créance restante demeurant acquise).
- Les cadres ne peuvent prélever moins d'un jour de leurs créances de jours de congé; les jours de congé «Copain» ne peuvent être pris «à l'avance». Il est possible de combiner les jours de congé «Copain» avec les vacances annuelles ordinaires.
- 3.5 Date de jouissance des jours de congé «Copain»  
La date à laquelle le cadre prendra ses jours de congé sera fixée en accord avec les supérieurs.
- 3.6 Mise à la retraite  
Tous les jours de congé «Copain» doivent être pris avant la mise à la retraite.
- Un paiement en espèces est exclu.
- 3.7 Départ  
En cas de départ, les jours de congé «Copain» doivent être pris pendant le délai de résiliation du contrat de travail.
- Un paiement en espèces n'est possible que dans des cas d'exception et nécessite l'approbation de la direction (cf. également ch. 3.2).
- 3.8 Maladie / accident / jours fériés  
Les collaborateurs malades ou accidentés durant le congé «Copain» bénéficient des dispositions de compensation applicables aux vacances ordinaires. Ces dispositions s'appliquent aussi aux jours de congé «Copain» coïncidant avec un jour férié.
- 3.9 Interdiction d'exercer une activité lucrative  
Il est interdit aux collaborateurs d'exercer une activité lucrative en faveur d'un tiers durant leurs jours de congé «Copain».

## **4. Dispositions finales**

---

- 4.1 Compétence en cas de litige  
Tout désaccord quant à l'application du présent règlement sera réglé dans le cadre de l'entreprise. L'entreprise soumettra les cas ardues au fin d'expertise à la direction HR-M de la communauté Migros.
- En cas de litige, la direction générale tranchera en dernier ressort.
- 4.2 La modification ou l'annulation en tout temps du présent règlement est de la compétence de l'administration FCM, sur proposition de la direction générale.



