

CCNT MIGROS 2011-2014

Convention collective nationale de travail
du groupe Migros



Table des matières

| | | |
|--|---|-----------|
| Parties contractantes | | 5 |
| Dispositions générales | | 6 |
| But et champ d'application | 1. But | 6 |
| | 2. Champ d'application quant au lieu et aux entreprises | 6 |
| | 3. Champ d'application quant aux personnes | 6 |
| Rapport avec les autres règlements | 4. Contenu des conventions collectives et des règlements de travail locaux | 8 |
| | 5. Rapport avec les autres conventions collectives de travail | 8 |
| Commission paritaire | 6. Constitution et composition | 8 |
| | 7. Tâches et compétences | 9 |
| Commissions du personnel et commission nationale du groupe Migros | 8. Rapports et collaboration entre les partenaires sociaux et les partenaires contractuels | 10 |
| | 9. Commissions du personnel des entreprises | 11 |
| | 10. Commission nationale du groupe Migros | 12 |
| Obligation de maintenir la paix du travail | 11. Etendue de l'obligation de maintenir la paix du travail | 12 |
| | 12. Juridiction arbitrale | 13 |
| Dispositions contractuelles | | |
| Conclusion, durée et fin des rapports de travail | 13. Conclusion du contrat de travail | 14 |
| | 14. Calcul des années d'engagement | 14 |
| | 15. Fin des rapports de travail | 15 |

| | | |
|--|---|-----------|
| Droits et devoirs généraux de la collaboratrice et du collaborateur | 16. Protection de la personnalité | 16 |
| | 17. Protection des données | 17 |
| | 18. Cession des droits d'auteur et des droits voisins | 17 |
| | 19. Sécurité au travail et protection de la santé | 17 |
| | 20. Formation continue | 18 |
| | 21. Egalité hommes – femmes | 18 |
| | 22. Liberté de coalition et d'association | 18 |
| | 23. Diligence et fidélité à observer; gains accessoires | 19 |
| | 24. Interdiction d'accepter des cadeaux et des faveurs | 20 |
| Temps de travail, heures supplémentaires et vacances | 25. Principe | 20 |
| | 26. Temps normal de travail | 20 |
| | 27. Temps de travail individuel | 21 |
| | 28. Pauses | 22 |
| | 29. Heures supplémentaires | 22 |
| | 30. Durée des vacances | 23 |
| | 31. Vacances au prorata | 24 |
| | 32. Compensation des vacances par une indemnité | 25 |
| | 33. Activité lucrative pendant les vacances | 25 |
| Absences et congés | 34. Absences | 26 |
| | 35. Réunions et cours | 27 |
| Salaires | 36. Salaires et négociations salariales | 28 |
| | 37. 13 ^e salaire mensuel | 31 |
| | 38. Allocations pour enfants, allocations de naissance, allocations familiales | 31 |
| | 39. Indemnités et suppléments | 31 |
| | 40. Garantie du salaire | 32 |
| | 41. Participation financière et primes de fidélité | 32 |
| Salaire en cas d'incapacité de travail | 42. Principe | 32 |
| | 43. Maladie | 33 |
| | 44. Accident | 35 |
| | 45. Grossesse | 36 |
| | 46. Congé de maternité, congé de paternité | 36 |
| | 47. Phase parentale | 37 |

| | | |
|---|---|-----------|
| Service militaire suisse, protection civile suisse ou service civil suisse | 48. Service militaire, protection civile ou service civil | 38 |
| | 49. Allocation pour perte de gain | 39 |
| | 50. Maladie et accident durant le service militaire suisse, la protection civile suisse ou le service civil suisse | 39 |
| | 51. Conditions pour le maintien du paiement de salaire | 39 |
| Prestations en cas de décès, caisse de pensions, indemnité de départ | 52. Prestations en cas de décès | 40 |
| | 53. Caisse de pensions | 41 |
| | 54. Indemnité de départ | 41 |
| Conventions additionnelles spécifiques à une branche et à une entreprise | 55. Objectifs | 42 |
| | 56. Conventions additionnelles | 42 |
| | 57. Branches | 43 |
| | 58. Dispositions spéciales | 44 |
| | 59. Conventions de branche | 45 |
| | 60. Conventions d'entreprise | 45 |
| Mesures en cas de restructurations d'entreprises | 61. Evaluation des besoins et expériences | 46 |
| | 62. Restructurations d'entreprises | 47 |
| | 63. Collaboration des parties contractantes | 47 |
| Dispositions finales | 64. Plan social | 47 |
| | 65. Adaptation des conventions collectives et des règlements de travail locaux | 48 |
| | 66. Domicile juridique et for | 48 |
| | 67. Durée de validité | 48 |

Dispositions transitoires

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Annexe 1 | Liste des entreprises | 50–52 |
| Annexe 2 | Extraits du Code des obligations (CO) et de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) | 53–56 |
| Annexe 3 | Primes de fidélité | 57 |
| Annexe 4 | Cession des droits d'auteur et des droits voisins | 58 |
| Annexe 5 | Régime de participation | 59–71 |

Liste des 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 fédérale sur l'assurance-accidents |
| LAKO | Commission nationale du groupe Migros |
| LTr | Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce |
| SEC Suisse | Société suisse des employés de commerce |

Parties contractantes

Convention collective nationale de travail du groupe Migros

- 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 (SSEC)
- l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB)

aussi de

- la Commission nationale du groupe Migros

d'autre part.

Dispositions générales

But et champ d'application

1.

But

Conçue dans l'intérêt des entreprises Migros et de leurs collaboratrices et collaborateurs, la présente convention a pour but de:

- a) fixer les conditions de travail;
- b) promouvoir de bonnes relations entre employeur et collaboratrices et collaborateurs;
- c) renforcer la collaboration entre les parties contractantes;
- d) 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 Migros, soit:

- a) la FCM en tant qu'entreprise;
- b) les entreprises industrielles, de services et autres entreprises;
- c) les sociétés coopératives Migros signataires.

2.3 Les entreprises Migros au sens du ch. 2.2 qui appliquent la convention sont énumérées dans l'annexe 1.

2.4 Dans le texte de la 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 pour une durée déterminée ou indéterminée au sens du chiffre 2.2 sont obligatoirement soumis aux dispositions de la présente convention.

3.2 La présente convention n'est pas applicable aux collaboratrices et collaborateurs suivants:

- a) Les membres de la direction et les cadres;
- b) Les collaboratrices et 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 collaborateurs qui exercent une activité accessoire au sein d'une entreprise Migros. Est réputée activité accessoire toute activité que les collaboratrices et collaborateurs accomplissent en dehors de leur activité à plein temps en tant qu'employé(e) ou hors du cadre ordinaire de leur activité lucrative principale.
- d) Les collaboratrices et collaborateurs qui, d'une autre manière, exercent déjà une activité principale et dont le taux d'occupation est dès lors inférieur à 20% d'une activité à plein temps.
- e) Les personnes en formation. Les dispositions de la présente convention s'appliquent néanmoins par analogie aux apprenants et apprenantes.

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 la convention.

- f) 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 professionnelle obligatoire et extra-obligatoire.

3.3

Ne sont pas exclus de la soumission à la convention, les collaboratrices et collaborateurs qui restent au service d'une entreprise Migros, avec l'accord de celle-ci, au-delà de l'âge donnant droit à une rente CPM et qui ont ainsi différé le paiement de leur rente.

Rapport avec les autres règlements

4.

Contenu des conventions collectives et des règlements de travail locaux

4.1 Les conventions collectives ou les règlements locaux de travail contiennent des dispositions propres aux entreprises: réglementations internes et dispositions d'exécution de la présente convention. Cette dernière l'emporte sur les conventions collectives ou les règlements locaux de travail.

4.2 Les dispositions des conventions collectives ou des règlements locaux de travail contraires à la présente convention sont considérées comme nulles et sont subrogées par les clauses correspondantes de cette convention.

5.

Rapport avec les autres conventions collectives de travail

Demeurent réservées les conventions collectives de travail propres à certaines branches et auxquelles sont soumis obligatoirement des entreprises, leurs collaboratrices et collaborateurs ou des catégories de collaboratrices ou de collaborateurs.

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 du groupe Migros, 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 du groupe Migros désignent chacune à cet effet une représentante ou un représentant.

6.3 Le/la président/e de la direction générale de la FCM ou un/e membre de la direction générale désigné/e par lui/elle 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** Dans le cadre de la participation sociale, la commission paritaire veille à maintenir la collaboration entre les parties contractantes et la commission nationale du groupe Migros ainsi qu'à appliquer la présente convention.

Elle met sur pied, si nécessaire, des séances portant sur des questions d'intérêt commun. Pour traiter de 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 hommes-femmes, à la formation continue paritaire des membres des commissions du personnel, ainsi qu'à la fixation des salaires.

Son rôle consiste à élaborer des directives à l'intention des parties contractantes pour leur permettre d'influencer leurs entreprises ou leurs membres.

- 7.2** Les parties contractantes ainsi que la commission nationale du groupe Migros 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.

Les parties ont la même compétence selon le chiffre 59.3 de la présente convention lorsque, dans leurs négociations, elles ne peuvent trouver aucun consensus sur la conclusion d'un accord de branche. Le chiffre 60.6 de la présente convention est valable dans le cas d'accords d'entreprise.

- 7.3** La commission paritaire peut être convoquée par les parties contractantes pour une conciliation en cas de litiges au sujet de l'adaptation des salaires ou de la fixation du salaire minimum selon les ch. 36.2 et 36.4 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, après avoir entendu les parties, elle élabore une proposition de médiation qui sera soumise aux parties 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, une telle médiation est alors confiée à une commission de médiation. Cette dernière est composée d'un(e) président(e) neutre ainsi que de deux représentants des employés et deux représentants de l'employeur, 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** Lorsqu'une disposition légale impérative ou un jugement implique une modification de la présente convention, la commission paritaire en fixe la teneur; ladite modification a force obligatoire pour les parties contractantes, ainsi que pour les entreprises et leurs collaboratrices et collaborateurs. Ces amendements sont rendus publics dans un délai convenable et d'une manière appropriée.

Commissions du personnel et commission nationale du groupe Migros

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 du groupe Migros 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 du groupe Migros ou les commissions du personnel des entreprises et des exploitations peuvent associer à cet effet aux délibérations des représentants/tes 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 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 en fonction du règlement de participation conformément à l'annexe 5 du présent contrat. Le règlement de participation fait l'objet d'une convention particulière passée entre la commission nationale du groupe Migros et les entreprises Migros qui y sont représentées par la FCM. C'est le règlement de participation qui détermine les dispositions obligatoires, 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. La convention d'entreprise correspondante devra être limitée dans le temps. Les règlements seront mis à disposition des associations contractantes

10.

Commission nationale du groupe Migros

- 10.1** La commission nationale du groupe Migros est l'organisation faitière des commissions du personnel des entreprises du groupe Migros soumises à la convention collective nationale de travail et de celles représentées par les collaboratrices et les collaborateurs. Elle n'a aucune personnalité juridique propre, 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 de celles représentées par les collaboratrices et les collaborateurs des entreprises du groupe Migros envers le 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 du groupe Migros, elle assume de manière autonome le statut qui lui a été conféré.
- 10.4** Le statut, les droits et devoirs, ainsi que l'organisation de la commission nationale du groupe Migros 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 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 ch. 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 du groupe Migros. Sa décision fait foi et est définitive.
- 12.2** Le tribunal est composé d'un/e président/e et de deux juges nommé(e)s avant chaque affaire soumise à l'arbitrage par la FCM, d'une part, et par les associations de travailleurs contractantes et/ou 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 elles ne peuvent s'entendre, le ou la président/e du tribunal suprême (Obergericht) du canton de Zurich sera prié/e de le/la désigner.
- 12.4** Le tribunal siège à Zurich.
- 12.5** Le concordat réglant la juridiction arbitrale du 27 août 1969 s'applique à la procédure à observer.

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 mandatés par elle, concluent, par écrit, le contrat de travail avec la collaboratrice ou le collaborateur.
- 13.2** Sauf accord contraire, les deux premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Ce dernier, moyennant confirmation écrite, peut être porté à trois mois au plus.
- 13.3** 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.

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: ch. 30.2). Les années d'apprentissage passées dans une entreprise Migros sont prises en considération.
- 14.2** Si une ancienne collaboratrice ou un ancien collaborateur reprend une fonction dans la même entreprise 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 et les congés non payés sont soustraits de la durée de l'engagement.
- 14.3** Les modalités de calcul prévues au ch. 14.2. sont applicables à la collaboratrice ou au collaborateur ayant repris sa fonction après le 31 décembre 1986.
- 14.4** En ce qui concerne le calcul des années d'engagement, les prétentions de la collaboratrice ou du collaborateur envers la CPM et la participation financière Migros sont régies exclusivement par les règlements respectifs.

15.

Fin des rapports de travail

- 15.1** Sous réserve de la résiliation immédiate pour de justes motifs (art. 337 et ss CO, voir annexe 2), les rapports de travail peuvent être résiliés réciproquement moyennant l'observation des préavis minimaux suivants:
- a) pendant le temps d'essai: 7 jours
 - b) une fois le temps d'essai terminé (toujours pour la fin d'un mois),
 - au cours de la 1^{re} 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 est de la compétence exclusive de la direction ou des organes de l'entreprise désignés par elle.
- 15.3** En principe, la résiliation doit être notifiée par écrit. La résiliation signifiée verbalement est admise. Elle doit cependant être confirmée par écrit.
- La collaboratrice ou le collaborateur doit justifier la résiliation par écrit si l'autre partie l'exige.
- 15.4** La lettre de résiliation doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le début du délai de résiliation, et cela pendant les heures de travail. Elle sera considérée comme réceptionnée au moment où son destinataire en aura pris connaissance ou aura été en mesure de le faire 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 avec la déclaration verbale. Entre absents, elle est réputée parvenue à l'autre partie au moment du refus de la réception de sa notification écrite.
- 15.5** La protection contre les résiliations abusives est réglemen-tée aux art. 336 et ss CO (v. annexe 2).
- 15.6** Sauf convention contraire, les rapports ordinaires de travail cessent au moment où l'intéressé(e) atteint l'âge de mise à la retraite prévu par le règlement de la CPM, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé. Les rapports de travail doi-vent cependant être résiliés lorsqu'une collaboratrice ou un

collaborateur envisage de partir en retraite anticipée en se fondant sur le règlement de la CPM. Dans ce cas, elle ou il devra faire connaître son intention par écrit à l'entreprise, en règle générale six mois à l'avance au moins.

- 15.7** Le paiement d'une rente entière d'invalidité par la CPM met un terme aux rapports ordinaires de travail, indépendamment de toute résiliation. En cas d'invalidité partielle, le contrat de travail de l'intéressé(e) sera remanié lors de l'entrée en vigueur de la rente, en fonction du taux d'invalidité ou, si aucune autre possibilité d'emploi n'est possible, ledit contrat sera résilié.

Droits et devoirs généraux de la collaboratrice et du collaborateur

16.

Protection de la personnalité

- 16.1** Les entreprises respectent la personnalité de la collaboratrice ou du collaborateur et veillent à la sauvegarde de sa santé.
- 16.2** Les entreprises veillent à ce que soit entretenu un climat de respect mutuel et de tolérance entre collaboratrices et collaborateurs visant à empêcher tout préjudice ou discrimination pour des raisons dues au sexe, à l'âge, à l'origine, à la race, à l'orientation sexuelle, à la langue, à la position sociale, au mode de vie, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques des collaboratrices et collaborateurs, et à exclure également toute entrave physique, intellectuelle ou psychique à leurs activités, ainsi que toute importunité ou atteinte à leur santé. Elles établissent un esprit de communication ouvert et libre qui permet d'éviter le mobbing. On entend par mobbing le développement, sur les lieux de travail, d'un conflit où certaines personnes sont poussées à bout par des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques, de façon tenace et sur une longue période.
- 16.3** Les entreprises s'engagent à empêcher le harcèlement sexuel sur les lieux du travail. Par harcèlement sexuel, on entend tout acte ayant trait au sexe et qui n'est pas désiré par l'une des personnes en cause. Les entreprises édictent des directives.

17.

Protection des données

- 17.1** Les entreprises respectent la personnalité de la collaboratrice ou du collaborateur et veillent à sa protection notamment dans le domaine du traitement informatique des données personnelles.
- 17.2** La conservation et l'enregistrement des données personnelles doivent être limités aux nécessités opérationnelles.
- 17.3** Les entreprises prennent les mesures requises pour protéger l'accès aux données personnelles de la collaboratrice ou du collaborateur par des personnes non autorisées.
- 17.4** La collaboratrice ou le collaborateur est en droit de prendre connaissance des données personnelles la/le concernant et de demander la rectification de toute donnée objectivement erronée. En règle générale, ce droit de regard s'exerce personnellement, sur place.
- 17.5** Les règlements des différentes entreprises déterminent la nature et l'étendue du droit de participation de la collaboratrice et du collaborateur ou de leurs représentants dans le domaine de 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 4.

19.

Sécurité au travail et protection de la santé

- 19.1** La sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise et au poste de travail ont pour but de protéger les collaborateurs de dommages consécutifs à des accidents, maladies professionnelles et problèmes de santé associés au travail. Les entreprises ainsi que leurs collaboratrices et collaborateurs coopèrent pour mettre en œuvre 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 et des collaborateurs.

- 19.2** Les collaboratrices et les collaborateurs doivent notamment apporter leur soutien à l'exécution des prescriptions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé, observer de leur propre chef les règles de sécurité, utiliser les équipements de protection individuels, faire usage des dispositifs de sécurité et contribuer à la meilleure application et atteinte possibles de l'organisation de la sécurité et des objectifs fixés en la matière.

20.

Formation continue

La meilleure exécution possible des tâches attribuées exige des collaboratrices et des collaborateurs, en complément à leur formation de base, un perfectionnement adéquat. En conséquence, des mesures de développement personnel seront régulièrement convenues avec eux, indépendamment du rapport d'engagement, du sexe et du niveau dans la hiérarchie en tenant compte des besoins de l'individu et de l'entreprise. La direction de l'entreprise décide de cas en cas des conditions de participation.

21.

Egalité hommes – femmes

- 21.1** Les parties contractantes encouragent activement la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein du groupe Migros. En cas de nécessité, elles entament des pourparlers dans la commission paritaire au sujet de problèmes de cet ordre.

- 21.2** Il est notamment recommandé aux entreprises
- d'encourager la formation continue de la femme,
 - de faciliter son avancement professionnel,
 - de faciliter et d'encourager la réinsertion de la femme dans son ancienne occupation ou dans une nouvelle carrière.

22.

Liberté de coalition et d'association

- 22.1** L'exercice conforme au droit de la liberté de coalition et d'association de la collaboratrice et du collaborateur est garanti. Elle ou il a 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 la base évidente des relations entre partenaires sociaux. Son exercice conforme au droit est garanti par l'employeur comme par les travailleurs. La collaboratrice et le collaborateur a 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 la collaboratrice ou le collaborateur. En particulier, l'activité syndicale ainsi que la défense de droits contractuels ne peuvent constituer un motif de licenciement.
- 22.3** Les entreprises sont favorables aux associations de travailleurs. Elles donnent l'assurance aux associations de travailleurs contractantes qu'elles les autoriseront à effectuer des démarches en vue de recruter des membres, pour autant qu'il n'en résulte pas de perturbations dans le travail.

23.

Diligence et fidélité à observer; gains accessoires

- 23.1** La collaboratrice ou le collaborateur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sert fidèlement les intérêts légitimes de l'entreprise.
- 23.2** Les machines, outils, installations techniques, appareils, véhicules et marchandises doivent être utilisés avec soin et compétence. Les défauts et les pannes doivent être signalés immédiatement.
- 23.3** La collaboratrice ou le collaborateur administre scrupuleusement les fonds qui lui sont confiés.
- 23.4** L'exercice d'une activité accessoire n'est admis qu'à condition que la collaboratrice ou le collaborateur ait requis au préalable l'accord de la direction ou de l'instance désignée par celle-ci. Une activité accessoire n'est autorisée que si et dans la mesure où le respect des dispositions légales est garanti et que, par conséquent, elle n'est assortie d'aucune diminution des performances de la collaboratrice ou du collaborateur, ni d'une quelconque concurrence pour l'entreprise. En particulier, la collaboratrice ou le collaborateur ne pourra pas, y compris l'activité accessoire, dépasser le nombre d'heures de travail admis par la loi ou avoir un nombre d'heures de repos inférieur à ce que prescrit la loi.

La collaboratrice ou le collaborateur doit informer l'entreprise, immédiatement et sans y être invité, de toute modification notable du type et de l'étendue de l'activité accessoire. La direction ou l'instance désignée par celle-ci décide si la poursuite de l'activité accessoire en question est autorisée ou non.

24.

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, dans la mesure où ceux-ci dépassent le cadre d'une simple attention.

Temps de travail, heures supplémentaires et vacances

25.

Principe

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

26.

Temps normal de travail

26.1 Le temps hebdomadaire normal de travail des employé(e)s à plein temps est de 41 heures (taux d'occupation = 100 %). Ce temps de travail, dont la moyenne est calculée sur une période de 12 mois au plus, doit être respectée. Un taux d'occupation de 100 % s'applique également à un temps hebdomadaire normal de travail de 40 heures si, en même temps, l'employé(e) a opté pour une semaine de vacances en moins.

26.2 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.

26.3 Les collaboratrices et les collaborateurs travaillant sur la base d'un horaire irrégulier se verront communiquer leur plan de travail en règle général 14 jours à l'avance. Ce plan ne pourra être modifié que dans des cas justifiés.

26.4 Pour les collaboratrices et collaborateurs qui, dans le cadre d'un temps de travail annualisé, exercent une activité à temps partiel irrégulière, il convient de fixer un temps de travail de référence, qui devra être respecté avec des variations de +/- 20% sur une moyenne de 12 mois. Le temps de travail de référence convenu constituera ainsi la base à partir de laquelle on calculera le montant du salaire à verser. Ce montant devra correspondre à la prestation de travail effectivement réalisée sur une moyenne de 12 mois. Les collaboratrices et collaborateurs sont habilités et tenus à fournir ultérieurement le travail effectivement rémunéré, mais pas encore effectué, dans la mesure du possible et du tolérable. Si le temps de travail contractuel de référence est régulièrement dépassé, ou si le temps de travail est régulièrement inférieur à ce cadre de référence, il y a lieu d'adapter le contrat de travail individuel en conséquence.

27.

Temps de travail individuel

27.1 Pour autant que la direction des entreprises et la commission du personnel se soient entendues à ce sujet par une convention d'entreprise, une prolongation du temps de travail hebdomadaire normal peut être convenu par contrat individuel selon les chiffres 26.1 ou 58.1 de la CCNT. Il ne peut excéder 45 heures par semaine. La prolongation du temps de travail hebdomadaire normal sera compensée par des vacances supplémentaires et/ou un salaire plus élevé (option salaire/temps).

Un contrat de ce type peut être conclu si les impératifs d'exploitation le permettent et si les collaboratrices et collaborateurs le désirent.

27.2 La commission paritaire doit être informée au moins une fois par an sur ces accords d'entreprise ainsi que sur la mesure dans laquelle des conventions individuelles du temps de travail ont été conclues avec les collaboratrices et collaborateurs.

28.

Pauses

Les pauses ne comptent pas comme temps de travail lorsque la collaboratrice ou le collaborateur a le droit de quitter son poste de travail.

29.

Heures supplémentaires

29.1 La collaboratrice ou le collaborateur est astreint/e à effectuer des heures supplémentaires, dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Il s'agit d'heures supplémentaires:

- a) si elles sont ordonnées par l'entreprise ou si, à condition qu'elles se révèlent indispensables, elles sont effectuées spontanément par la collaboratrice ou le collaborateur en vertu de ses obligations de diligence et de loyauté;
- b) pour autant que le temps hebdomadaire normal de travail selon ch. 26 ou 58.1, ou le temps hebdomadaire convenu de travail selon ch. 27, ait été dépassé en calculant une moyenne pendant des périodes déterminées. Ces dernières sont convenues entre les entreprises et leurs collaboratrices ou leurs collaborateurs ou les représentant(e)s de ceux-ci. Le ch. 29.4. demeure réservé.

29.2 Les heures de travail supplémentaires effectuées au sens du ch. 29.1 seront compensées en principe par un congé de durée égale (rapport 1:1).

29.3 Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par des congés, elles sont rémunérées en tenant compte du supplément légal d'au moins 25%.

29.4 Pour les collaboratrices et collaborateurs à temps partiel, on considère que l'on est en présence d'heures de travail supplémentaires lorsque le temps de travail convenu dans le contrat de travail individuel est dépassé. Il y a lieu de compenser le travail effectué qui dépasse ce temps de travail normal par un congé de durée équivalente, ou en accordant à titre d'indemnité un supplément légal de 25% au minimum.

29.5 Au chapitre des heures supplémentaires, il peut être convenu en dérogation aux chiffres 29.2 et 29.3 que les heures supplémentaires normales seront compensées par un forfait ou qu'elles ne seront indemnisées par un supplément de salaire qu'à condition que le travail ait été ordonné au-delà des heures supplémentaires normales. Si de telles heures supplémentaires sont compensées par un forfait, celui-ci est versé à la fin de l'année civile. Les forfaits ne sont cependant dus que dans la mesure où, sur une moyenne de 12 mois, au moins 1 heure supplémentaire a été fournie par semaine de travail.

Pour les collaborateurs qui sont largement autonomes dans l'organisation de leur temps de travail ou qui disposent d'une grande indépendance et autonomie dans l'exercice de leur travail, un accord peut être pris qui prévoit qu'une indemnité pour les heures supplémentaires normales est toujours contenue dans le salaire convenu et que les heures supplémentaires peuvent être compensées par un congé de durée déterminée, ou que lesdites heures de travail supplémentaire sont toujours indemnisées dans le salaire calculé à l'heure.

Sont réputées heures supplémentaires normales les heures de travail qui dépassent le temps de travail convenu par contrat, qui sont prévisibles quant à leur moment et à leur quantité et qui ne dépassent pas, en moyenne sur 12 mois, plus de 2 heures par semaine de travail.

30.

Durée des vacances

30.1 La collaboratrice ou le collaborateur a droit, par année civile, et compte tenu du ch. 30.2, 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

30.2 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.

30.3 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, de maladie ou d'accident tombent sur des jours de semaine durant lesquels la collaboratrice ou le collaborateur aurait normalement travaillé.

30.4 Prendre des vacances pendant une incapacité de travail totale ou partielle attestée par un certificat médical nécessite l'approbation de la direction ou de l'instance désignée par celle-ci. 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.

31.

Vacances au prorata

31.1 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 subit une réduction proportionnelle. Si, au moment de la fin des rapports de travail, la collaboratrice ou le collaborateur a pris trop de vacances, son salaire est réduit en conséquence.

- 31.2** Les absences dues à une maladie, à un accident, à la grossesse, à l'accouchement, 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 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.
- 31.3** Toute collaboratrice ou tout collaborateur empêché d'exercer ses fonctions durant une année civile complète perd son droit aux vacances de l'année en question. Cette règle s'applique également à la collaboratrice ou au collaborateur partant en retraite ou ayant quitté son emploi au cours d'une année civile donnée et n'ayant pu exercer ses fonctions durant l'ensemble de cette année-là.

32.

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 la collaboratrice ou le collaborateur n'ait pu prendre les vacances auxquelles elle ou il a droit. L'indemnité est calculée proportionnellement.

33.

Activité lucrative pendant les vacances

- 33.1** 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.
- 33.2** En cas de non-respect de cette disposition, la collaboratrice ou le collaborateur peut se voir refuser son salaire pendant les vacances ou contraint de le rembourser si celui-ci a déjà été touché.

Absences et congés

34.

Absences

34.1 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 de salaire ni de vacances:

- | | |
|--|----------|
| a) son propre mariage | 3 jours |
| b) mariage du père ou de la mère, des frères et sœurs, des enfants ou petits-enfants | 1 jour |
| c) décès du/de la conjoint/e ou du/de la concubin/e, de ses propres enfants, du père ou de la mère | 5 jours |
| d) décès de l'un des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur | 2 jours |
| 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 |
| f) déménagement dans un nouvel appartement (à l'exclusion d'une chambre meublée) | 1 jour |
| g) restitution de l'équipement militaire | 1/2 jour |

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

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

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 doit en tout cas 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.

- 34.2** Un jour de travail correspond à un cinquième du temps hebdomadaire contractuel de travail.
- 34.3** Les entreprises peuvent, dans certains cas motivés, accorder des jours de congé payé au-delà de ce qui est prévu au ch. 34.1.
- 34.4** Les absences prévues au ch. 34.1 survenant pendant les vacances ne peuvent pas être compensées.
- 34.5** La collaboratrice et le collaborateur qui apporte la preuve qu'il ne trouve personne pour assister un de ses propres enfants ou un membre de sa famille tombé malade, et qui fait partie de son foyer, bénéficie, en règle générale, d'un congé pouvant aller jusqu'à 3 jours, tout en touchant son salaire intégral. Il faut cependant que l'enfant ou le membre de la famille soit domicilié(e) dans la zone d'application de la présente convention. Les enfants, qui, conformément à l'ordonnance du 19 octobre 1977 réglant le placement des enfants, sont placés dans une famille pour être éduqués, sont mis au même rang que les propres enfants. Les ch. 43.6 et 43.7 s'appliquent par analogie.

35.

Réunions et cours

- 35.1** 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 organisés par 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.
- 35.2** 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 celle-ci. La décision relative à de telles demandes est prise séparément.

- 35.3** Des congés pour les activités de jeunesse 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 formulée en vertu de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

Salaires

36.

Salaires et négociations salariales

- 36.1** Les salaires des collaboratrices et collaborateurs font l'objet d'accords particuliers. En outre, il convient de procéder selon le principe «A travail égal, salaire égal pour l'homme et la femme». Le salaire est systématiquement déterminé par la fonction en question et la prestation fournie.

- 36.2** Les parties contractantes négocient à intervalles réguliers, en règle générale chaque année, d'éventuelles adaptations des salaires entrant en vigueur au début de la nouvelle année civile. Une fourchette sera fixée. Il sera raisonnablement tenu compte de l'indice suisse des prix à la consommation et du développement économique des 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, sans formation professionnelle, qui exercent une activité à plein temps.

Dans le cadre des négociations selon chiffre 36.4, des salaires de référence sont fixés sur la base du salaire minimum en question et en fonction des régions économiques. Par salaire de référence, on entend – compte tenu du salaire minimum – le salaire mensuel brut pour les collaboratrices et collaborateurs âgé(e)s de 20 ans, jouissant de la pleine capacité d'exercer une activité lucrative, sans formation professionnelle, qui exercent une activité à plein temps dans la région économique considérée. Sont déterminan-

tes les régions économiques des coopératives Migros. Lors de la fixation du salaire de référence, les différences régionales constatées dans le niveau salarial des grandes régions de Suisse sont prises en considération selon l'Enquête de l'Office fédéral de la statistique sur la structure suisse des salaires (ESS).

Pour les collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'une formation professionnelle, des salaires indicatifs sont convenus par les parties signataires de la convention. Le salaire indicatif est un salaire mensuel brut moyen, variable selon la fonction et la prestation, pour des collaboratrices et collaborateurs âgé(e)s de 20 ans, jouissant de la pleine capacité d'exercer une activité lucrative, qui ont achevé une formation initiale de deux, trois ou quatre ans selon la loi fédérale sur la formation professionnelle, formation sanctionnée par une attestation fédérale de formation ou un certificat fédéral de capacité et qui exercent effectivement dans l'entreprise une activité correspondant à ces qualifications professionnelles.

Hormis 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.

- 36.3** 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.
- 36.4** Si une fourchette a été convenue par les parties contractantes, le montant de l'adaptation des salaires sera fixé entre la commission du personnel et la direction des entreprises dans le cadre de l'accord d'entreprise. On doit tenir compte dans ce cas de la marche des affaires, des perspectives et de la compétitivité de l'entreprise ainsi que du coût de la vie pour les collaboratrices et collaborateurs.
- 36.5** Selon le chiffre 36.2 de la présente convention, une entreprise peut être exclue, pour tout ou partie, des adaptations salariales, si elle se trouve dans l'impossibilité de négocier pour des raisons d'ordre économique. Ce règlement s'applique par analogie aux branches, si cela est convenu dans une convention de branche selon l'article 59 pour assurer la compétitivité et un développement durable de l'emploi.
- 36.6** Les entreprises informent les associations et les commissions du personnel de la mise en œuvre des adaptations de salaires ainsi que, dans le cadre de la commission paritaire et sur demande des associations, de la fixation du salaire minimum pour les personnes ayant terminé leur apprentissage et qui exercent leurs activités dans leur profession. Les associations reconnaissent l'existence de différences régionales et de différences spécifiques à certaines branches. Ces informations doivent être traitées de manière confidentielle.

37.

13^e salaire mensuel

- 37.1** Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un 13^e salaire mensuel 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 13^e salaire mensuel, calculée pro rata temporis.
- 37.2** Pour les collaborateurs mensualisés, le 13^e salaire mensuel est égal à un douzième des salaires de base versés durant l'année civile. Pour les collaborateurs engagés selon un salaire horaire, le 13^e salaire mensuel 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 13^e salaire mensuel sera égal à un douzième des salaires de base perçus pendant l'année civile concernée.
- 37.3** En cas d'absences, le 13^e salaire mensuel 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 chiffre 43.1.

38.

Allocations pour enfants, allocations de naissance, allocations familiales

Les parties contractantes garantissent que les entreprises versent aux collaboratrices et collaborateurs au moins les montants minimaux des allocations pour enfants, des allocations de naissance et des allocations familiales dans le cadre des 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.

39.

Indemnités et suppléments

Des indemnités et des suppléments qui ne tombent sous aucune obligation légale de versement ou qui sortent du cadre fixé par la loi sont réglés dans un accord de branche ou d'entreprise. Elles peuvent être intégrées dans une convention de branche selon le chiffre 59 ou dans une convention d'entreprise selon le chiffre 60.

40.

Garantie du salaire

- 40.1** Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent 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 liées aux obligations du droit de la famille en matière d'entretien et de soutien.
- 40.2** L'entreprise ne reconnaît pas les cessions et les mises en gage de salaire auxquelles la collaboratrice ou le collaborateur se serait engagé en dépit de cette clause d'incessibilité. Elle verse le salaire à la collaboratrice ou au collaborateur uniquement, avec effet libératoire.

41.

Participation financière et primes de fidélité

- 41.1** Des participations financières octroyées aux collaboratrices et collaborateurs qui sont soumis aux dispositions de la présente convention sont prévues. Les formes à respecter, les conditions à remplir et l'ampleur du droit des collaborateurs à de telles participations financières sont déterminés conformément au règlement en vigueur édicté par les organes compétents du groupe Migros.
- 41.2** Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs à plein temps ainsi que les collaboratrices et collaborateurs à temps partiel au sens du ch. 3 ont droit à une prime de fidélité, conformément au règlement en vigueur établi par les organes compétents du groupe Migros (v. annexe 3).

Salaire en cas d'incapacité de travail

42.

Principe

- 42.1** Si la collaboratrice ou le collaborateur se trouve, sans faute de sa part, dans l'incapacité de fournir la prestation de travail, les chiffres 43 à 51 sont applicables.

Si, sans faute de l'intéressé(e), se produit un cas d'incapacité de travail qui n'est l'objet ni de ces dispositions, ni de celles des art. 34 et 35 de la présente convention, les collaboratrices et collaborateurs ont droit au paiement du salaire intégral selon chiffre 42.2 pendant la durée limitée selon art. 324a CO.

- 42.2** 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).
- 42.3** Si le salaire est remplacé par des indemnités, le paiement en cas d'incapacité 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.
- 42.4** 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 au collaborateur le salaire en dépit d'une capacité de travail et de performance limitées.

Les collaborateurs sont tenus de rembourser de telles prestations effectuées à titre d'acomptes. 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'acomptes.

43.

Maladie

- 43.1** 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 chiffre 42.2. 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.

Pour parvenir à 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 90% du salaire brut dès le 4^e mois.

43.2 L'indemnité journalière maladie est versée par cas de maladie. Le droit selon chiffre 43.1 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.

43.3 Les cotisations pour l'assurance indemnité journalière collective sont supportées par l'entreprise, 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.

43.4 L'affiliation à l'assurance indemnité journalière collective 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 15.6 ont pris fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite réglementaire ou au motif d'une retraite anticipée.

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.

43.5 Avec les prestations de l'assurance indemnité journalière collective, l'obligation de payer le salaire selon art. 324a du Code des obligations tombe totalement pour l'entreprise.

43.6 Toute collaboratrice et tout collaborateur sont tenus 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 ch. 30.3 et 30.4 sont applicables en cas de maladie survenant pendant les vacances.

44.

Accident

- 43.7** 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 qu'il existe un certificat médical.
- 44.1** 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.
- 44.2** En cas d'accidents professionnels et non professionnels reconnus, l'entreprise fournit pendant au moins 3 mois des prestations équivalant au salaire intégral selon chiffre 42.1-3, mais au plus tard jusqu'au début du paiement d'une rente.
- 44.3** Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut réduire le salaire dans une même mesure.
- 44.4** Les primes de l'assurance accidents professionnels sont supportées par l'entreprise; celles de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de la collaboratrice et du collaborateur et déduites mensuellement du salaire.
- 44.5** En cas d'accident de collaboratrices ou de collaborateurs survenant à l'étranger, le ch. 43.7 s'applique par analogie.
- 44.6** Si l'accident est causé par un tiers contre lequel l'assureur-accidents exerce un recours, l'entreprise peut également recourir, au nom de la collaboratrice ou du collaborateur, 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.

45.

Grossesse

- 45.1** 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.
- 45.2** La protection de la collaboratrice enceinte à son poste de travail est un souci prioritaire de l'entreprise. Celle-ci prend en concours 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. A cet effet, la collaboratrice doit annoncer sa grossesse à l'entreprise dès qu'elle en a connaissance.
- 45.3** A sa demande, il est accordé à la collaboratrice enceinte un congé de maternité non payé jusqu'à l'accouchement.

46.

Congé de maternité, congé de paternité

- 46.1** Après l'accouchement, la collaboratrice a droit à un congé de maternité payé pendant 16 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).
- 46.2** 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 16 semaines après avoir débuté. Le droit cesse provisoirement si la collaboratrice reprend totalement ou partiellement son activité professionnelle ou si elle décède avant l'échéance des 16 semaines.
- 46.3** 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 l'entreprise a versé à la collaboratrice, pendant la durée du droit à l'allocation maternité, le salaire selon chiffre 46.1.

46.4 La collaboratrice est tenue de rembourser les prestations selon chiffre 46.1 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 allocations 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,
- c) les rapports de travail n'ont pas été maintenus pendant au moins six mois après la fin du congé de maternité.

En cas de départ anticipé, les prestations selon chiffre 46.1 sont à restituer proportionnellement. L'art. 324a CO demeure réservé. L'obligation de restitution tombe lorsque l'entreprise résilie le contrat de travail sans que la collaboratrice n'ait donné des motifs fondés à cet effet ou lorsque la collaboratrice met fin aux rapports de travail pour des motifs justifiés, imputables à l'entreprise.

46.5 A l'occasion de la naissance d'un propre enfant, il est accordé au père un congé payé de 2 semaines. Il peut demander en sus 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 telle sorte que les besoins du collaborateur et de sa famille ainsi que ceux de l'entreprise soient harmonisés le mieux possible.

47.

Phase parentale

47.1 Les entreprises offrent – dans les limites de leurs possibilités – des solutions flexibles aux collaboratrices et collaborateurs qui se trouvent dans une phase parentale.

- 47.2** La collaboratrice ou le collaborateur ayant quitté l'entreprise a le droit d'être réengagé(e), au degré d'occupation précédent, dans les 12 mois après la fin du congé de maternité de la collaboratrice, dans un emploi vacant au sein de l'entreprise où elle exerçait son activité avant son départ.
- 47.3** Le droit de réengagement revient de droit à la mère ou au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise.

Service militaire suisse, protection civile suisse ou service civil suisse

48.

Service militaire, protection civile ou service civil

- 48.1** 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, les indemnités des caisses de compensation sont complétées comme suit:
- a) Pour les collaborateurs sans obligation d'entretien d'enfants:
- de manière à atteindre 75 % du salaire net selon ch. 42.2 pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés,
 - de manière à atteindre 100 % du salaire net selon ch. 42.2 pendant le service normal et le service d'avancement, jusqu'à 4 semaines durant l'année civile.
- b) S'agissant de collaborateurs à qui incombent des obligations d'entretien d'enfants:
- de manière à atteindre 100 % du salaire net selon ch. 42.2.
- 48.2** 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.

48.3 La participation à des cours «Jeunesse et Sport» ou à un service bénévole, ou encore à un service bénévole donnant droit à des indemnités de compensation, 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 réglé d'un commun accord.

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

49.

Allocation pour perte de gain

49.1 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 a versé le salaire à la collaboratrice ou au collaborateur.

49.2 Si l'allocation pour perte de gain est supérieure aux prestations que l'entreprise fournit selon ch. 48, c'est l'allocation qui est versée.

50.

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

50.1 Si la collaboratrice ou le collaborateur est empêchée de travailler à la suite d'une maladie ou d'un accident couvert par l'assurance militaire, l'entreprise fournit des prestations à concurrence du salaire intégral selon ch. 42.2-3.

50.2 Le caractère temporaire de ce paiement du salaire se fonde sur l'art. 324a CO.

51.

Conditions pour le maintien du paiement de salaire

51.1 Le versement du salaire selon ch. 48 n'intervient qu'à la condition que, après sa dernière démobilisation, la collaboratrice ou le collaborateur poursuive ses 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. L'obligation de restitution tombe lorsque l'entreprise résilie le contrat de travail sans que la collaboratrice ou le collaborateur ne lui ait donné des motifs fondés à cet effet, ou lorsque la collaboratrice ou le collaborateur met fin aux rapports de travail pour des motifs justifiés, imputables à l'entreprise.

51.2 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 ch. 48 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.

51.3 Si une collaboratrice ou un collaborateur 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 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

52.

Prestations en cas de décès

52.1 Le décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur sous contrat de travail confère à ses 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 (v. annexe 2).

52.2 Le «Règlement concernant la garantie de versement d'un capital en cas de décès» est édicté par les organes compétents du groupe Migros. Un exemplaire est remis à la collaboratrice ou au collaborateur ou à ses survivants sur simple demande.

52.3 Le versement d'un capital en cas de décès est financé intégralement par l'entreprise et, partant, exempt de cotisations de la part de la collaboratrice ou du collaborateur.

52.4 Le versement d'un capital aux survivants, selon le ch. 52.1 lit. a remplace l'obligation de verser le salaire en cas de décès selon l'art. 338 al. 2 CO.

53.

Caisse de pensions

53.1 Conformément au règlement en vigueur établi par les organes compétents du groupe Migros, la collaboratrice ou le collaborateur des entreprises est assuré(e) en principe, auprès de la Caisse de pensions Migros (CPM), contre les conséquences économiques de l'âge, de l'invalidité et du décès. Quiconque est soumis à l'obligation d'assurance selon le règlement doit s'affilier à la CPM.

53.2 La part de cotisations incombant à la collaboratrice ou au collaborateur est déduite du salaire et versée à la CPM avec une contribution au moins égale de l'entreprise.

54.

Indemnité de départ

54.1 En cas de départ après 50 ans révolus et plus de 20 années d'engagement, l'indemnité de départ est déterminée par les art. 339b et 339c CO.

- 54.2** L'entreprise n'est pas tenue de payer cette indemnité de départ si l'institution de prévoyance verse en faveur de la collaboratrice et du collaborateur des prestations supérieures au montant des cotisations qu'elle ou qu'il a payées, après déduction des frais couvrant les risques d'invalidité et de décès.

Conventions additionnelles spécifiques à une branche et à une entreprise

55.

Objectifs

Les parties contractantes reconnaissent leur engagement commun de créer dans cette convention, sur la base d'un cadre réglementaire déterminé et fiable, les conditions pour 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 garantir une évolution durable de l'emploi.

56.

Conventions additionnelles

56.1 Afin d'atteindre ces objectifs, des conventions additionnelles à la présente seront conclues par les parties signataires de la convention ou par les parties de l'entreprise. Les conventions additionnelles seront conclues soit sous forme de convention de la branche, soit sous forme de convention de l'entreprise. Contenu, durée et fin des conventions additionnelles se déterminent conformément aux chiffres 57, 58, 59 et 60 de la présente convention.

56.2 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 chiffres 16 à 24, 38 ainsi que 42 à 47 de même que, s'agissant des chiffres 26 et 30, il n'est possible d'y déroger à leur détriment qu'en conformité aux dispositions spéciales selon chiffre 58. Les dérogations peuvent être de durée temporaire ou indéterminée.

57.

Branches

57.1 Les branches sont constituées d'entreprises ou parties d'entreprises des coopératives Migros signataires ou des entreprises de l'industrie 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. Les parties d'entreprises peuvent appartenir à une branche lorsqu'il s'agit d'unités économiques autonomes disposant d'un propre domaine d'activité.

57.2 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 la 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 des entreprises de logistique est constituée d'entreprises ou parties d'entreprises auxquelles incombe, dans le cadre de la gestion des marchandises, le dépôt, la transformation, l'emballage, le commissionnement, le transport 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, l'affinage 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.

58.

Dispositions spéciales

- 58.1** La durée normale de travail selon chiffre 26.1 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 chiffre 57.2, lit.c, la fourchette y relative est de 1235 à 1365 leçons. Les accords relatifs aux prolongations de la durée normale de travail sans compensation de salaire doivent être temporaires.
- 58.2** 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 apprenants jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Ils ont, en tout 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.

59.

Conventions de branche

- 59.1** 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'une évolution durable de l'emploi puissent être satisfaites.
- 59.2** S'agissant des branches selon chiffre 57, les conventions additionnelles sont passées sous forme d'une convention de branche.
- 59.3** La convention de branche est conclue entre, d'une part, la commission nationale du groupe Migros, les associations de travailleurs concernées par cette convention et compétentes pour la branche et, de l'autre, les entreprises de la branche. La représentation du côté des travailleurs compte deux membres de la commission nationale et, suivant la branche, deux représentants 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. Le principe de la majorité s'applique tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

59.4 La convention de la branche doit revêtir la forme écrite et être signée par les deux parties. Ses dispositions sont directement applicables et dotées de l'effet obligatoire. Elle sera conclue d'abord pour une période de deux ans. 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. Elle déploie ses effets jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle convention de branche.

60.

Conventions d'entreprise

60.1 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'une évolution durable de l'emploi puissent être satisfaites.

60.2 Une convention d'entreprise doit être passée sur tous les objets que la présente convention transmet 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 56.

60.3 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 57. La convention d'entreprise ne peut pas déroger aux chiffres 30 et 36 de la présente convention.

60.4 Dans la mesure où la convention d'entreprise a pour objet la durée normale de travail selon chiffre 58.1, elle est conclue, d'une part, entre la commission du personnel, la représentation des associations de travailleurs concernées par cette convention et compétentes pour l'entreprise et, de l'autre, la direction de l'entreprise. La représentation du côté des travailleurs compte deux membres de la commission du personnel et deux représentants des associations de travailleurs signataires de la convention. La représentation de l'entreprise se compose respectivement du même nombre de représentants et de représentants de la direction. Le principe de la majorité s'applique tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

60.5 La convention d'entreprise doit revêtir la forme écrite et être signée par les deux parties. Ses dispositions sont directement applicables et dotées de l'effet obligatoire. Elle sera conclue d'abord pour une période de deux ans. 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. Elle déploie ses effets jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle convention d'entreprise.

60.6 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 d'arbitrage 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 CCNT. S'agissant de litiges en matière d'adaptations de salaire, seule s'applique conformément au chiffre 36.3 la procédure selon chiffre 7.4 de la présente convention.

61.

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

62.

Restructurations d'entreprises

Les parties contractantes sont conscientes du fait que l'évolution technologique et économique dans les entreprises engendrent des limitations, fermetures, transferts, scissions et fusions d'entreprises ou de parties essentielles d'entreprises ainsi que des modifications fondamentales dans l'organisation de l'exploitation et, par conséquent, peuvent entraîner un démantèlement ou une délocalisation d'emplois.

63.

Collaboration des parties contractantes

Dans le cadre de la commission paritaire, les parties contractantes recherchent ensemble des moyens et voies pour que lors de telles restructurations d'entreprises, toutes les possibilités puissent être exploitées pour sauvegarder ou recréer des postes de travail, et ce moyennant maintien de la compétitivité.

64.

Plan social

Si, lors de restructurations, un démantèlement des emplois ne peut être exclu et s'il faut prévoir des licenciements de collaboratrices et 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 collaborateurs concernés.

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

Le management de la mobilité est soutenu et complété par des prestations financières qui sont fondées sur les conditions et besoins des collaboratrices et collaborateurs en question.

Le plan social est convenu, d'une part, entre la commission du personnel, les associations de travailleurs concernées et respectivement compétentes et, de l'autre, la direction de l'entreprise.

Dispositions finales

65.

Adaptation des conventions collectives et des règlements de travail locaux

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

66.

Domicile juridique et for

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

67.

Durée de validité

- 67.1** La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Elle est valable 4 ans. Le chiffre 67.2 reste réservé.
- 67.2** Chaque partie contractante peut se départir de la convention sous 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 2012.
- 67.3** Ni les associations de travailleurs contractantes ni la FCM ne pourront revendiquer des modifications de la présente convention avant un délai de 18 mois.
- 67.4** Les parties contractantes s'engagent à entamer des négociations en temps utile en vue du renouvellement de la présente convention.

Dispositions transitoires de la Convention collective nationale de travail du groupe Migros 2007-2010, en vigueur du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010

Dans la mesure où en application du chiffre 58.2 de la présente convention, une convention de branche est conclue, les dispositions transitoires suivantes s'appliquent:

La Convention collective nationale de travail 2007-2010 du groupe Migros ne règle pas les droits aux vacances des collaboratrices et collaborateurs que celles-ci et ceux-ci ont acquis avant son entrée en vigueur, sous le régime de l'actuelle convention collective nationale de travail.

Les collaboratrices et collaborateurs qui, avant l'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de travail 2007-2010, n'ont pas encore rempli les conditions pour le droit à la 6^e et à la 7^e semaine de vacances, seront assimilé(e)s aux collaborateurs selon alinéa 1, pour autant que le droit à la 6^e et à la 7^e semaine de vacances selon les années d'engagement prenne naissance dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de travail 2007-2010.

Annexe 1

Liste des entreprises ou des secteurs d'entreprises auxquels s'applique la CCNT (v. ch 2.2)

C'est l'adresse du siège principal de chaque entreprise qui est donné ci-dessous.

Fédération des coopératives Migros
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zurich

Entreprises industrielles

| | |
|--|--|
| Aproz Sources Minérales SA Case postale 16 1994 Aproz | Micarna S.A. Case postale 1784 Courtepin (y compris le personnel Micarna Bazenhaid) |
| Bischofszell Nahrungsmittel AG Industriestr. 1 9220 Bischofszell | MIDOR AG Bruechstrasse 70 8706 Meilen |
| Chocolat Frey AG Bresteneeggstrasse 5033 Buchs/Aargau | Mifa AG Frenkendorf Rheinstrasse 99 4402 Frenkendorf |
| Delica AG Hafenstrasse 120 Postfach 4127 Birsfelden | Mifroma S.A. 1670 Ursy |
| Estavayer Lait S.A. Route de Payerne 2-4 1470 Estavayer-le-Lac | Migrol AG Badenerstrasse 569 8048 Zürich |
| JOWA AG Erlenwiesenstr. 9 8604 Volketswil | Riseria Taverne S.A. Via Ponte Vecchio 6807 Taverne |
| Mibelle AG Cosmetics Bolimattstrasse 1 5033 Buchs | |

**Entreprises
de services
et autres
entreprises**

Anlagestiftung
der Migros-Pensionskasse
c/o Migros-Genossenschafts-
Bund
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Ausgleichskasse
der Migros-Betriebe
Postfach
8031 Zürich

Betriebsgesellschaft
Zentrum Glatt AG
Postfach
8301 Glattzentrum

Eurocentres
Seestrasse 247
8038 Zürich

Ex Libris AG
Grünaustrasse 23
8953 Dietikon

Ferrovia Monte
Generoso S.A.
Via Lüera 1
6825 Capolago
(à l'exclusion du personnel d'hôtel)

Gottlieb Duttweiler Institut
Stiftung Im Grüene
Langhaldenstr. 21
8803 Rüschlikon

Limmatdruck AG
Pfadackerstrasse 10
8957 Spreitenbach

migrolino AG
jusqu'au 31.3.2011
Schauplatzgasse 11
Postfach 493
3000 Bern 7

dès 1.4.2011
Wynenfeld / Postfach
5034 Suhr

Migros Bank
Seidengasse 12
8001 Zürich

Migros-Pensionskasse
Bachmattstrasse 59
8048 Zürich

Migros-Verteilbetrieb
Neuendorf AG
Neustrasse 49
4623 Neuendorf

Migros Verteilzentrum Suhr AG
Wynenfeld
5034 Suhr

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

**Sociétés
coopératives**

Genossenschaft Migros Aare
Industriestr. 20
3321 Schönbühl

Genossenschaft Migros Basel
Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Société coopérative Migros
Genève
rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Genossenschaft Migros Luzern
Geschäftssitz Dierikon
Postfach
6031 Ebikon

Genossenschaft Migros Zürich
Pfungstweidstrasse 101
8021 Zürich

Genossenschaft
Migros Ostschweiz
Industriestrasse 47
9201 Gossau
(à l'exclusion du personnel d'hôtel)

Società Migros Tessin
Casella postale
Via Serrai 1
6592 San Antonino

Société coopérative Migros
Vaud
Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Société coopérative Migros
Valais
rue des Finettes 45
1920 Martigny

Société coopérative Migros
Neuchâtel-Fribourg
Route des Perveuls 2
2074 Marin

Extraits du Code des obligations (CO)

- G. Fin des rapports de travail
- III. Protection contre les congés
1. Résiliation abusive
- a) Principe
- Art. 336**
- ¹ Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
- a) Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - b) En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - c) Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
 - d) Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
 - e) Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou en un service civil en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.
- ² Est également abusif le congé donné par l'employeur:
- a) En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b) Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation;
 - c) Sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs.
- ³ Dans les cas prévus au 2^e alinéa, lettre b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.
- b) Sanction
- Art. 336a**
- ¹ La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
- ² L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
- ³ En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2^e alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.
- c) Procédure
- Art. 336b**
- ¹ La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

² Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

2. Résiliation en temps inopportun

Art. 336c

a) Par l'employeur

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.
- c) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

³ Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

b) Par le travailleur

Art. 336d

¹ Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, 1^{er} alinéa, lettre a, et s'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement.

² L'article 336c, 2^e et 3^e alinéas, est applicable par analogie.

IV. Résiliation immédiate

Art. 337

1. Conditions

a) Justes motifs

¹ L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

- ³ Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.
- b) Insolvabilité de l'employeur **Art. 337a** En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.
2. Conséquences
- a) Résiliation justifiée **Art. 337b**
- ¹ Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.
- ² Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.
- b) Résiliation injustifiée **Art. 337c**
- ¹ Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.
- ² On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.
- ³ Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.
- c) Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi **Art. 337d**
- ¹ Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
- ² Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
- ³ Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.
- V. Décès du travailleur ou de l'employeur **Art. 338**
1. Décès du travailleur
- ¹ Le contrat prend fin au décès du travailleur.
- ² Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Extrait de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)

Protection de la santé
durant la maternité

Art. 35

¹ L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

² L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

³ Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'alinéa 2 ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Occupation durant
la maternité

Art. 35a

¹ Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.

² Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

³ Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.

⁴ Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Annexe 3

Primes de fidélité

(selon le règlement régissant la participation financière Migros/édition 1991)

- 1.** Chaque collaboratrice et chaque collaborateur 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 frs 2 000.–
 - après 15 années d'engagement frs 3 000.–
 - après 20 années d'engagement frs 4 000.–
 - après 25 années d'engagement frs 5 000.–
 - après 30 années d'engagement frs 6 000.–
 - après 35 années d'engagement frs 7 000.–
 - après 40 années d'engagement frs 8 000.–
 - après 45 années d'engagement frs 9 000.–

- 2.** La collaboratrice ou le collaborateur à temps partiel au sens du ch. 3.1 de la convention nationale de travail reçoit des primes de fidélité proportionnelles à l'horaire de travail effectué.

- 3.** Pour les collaboratrices et collaborateurs comptant 20 années de service ou plus qui, sur demande de l'entreprise, prennent une retraite anticipée, la prochaine prime de fidélité à laquelle elles/ils auraient eu droit en cas de maintien des rapports de travail sera versée proportionnellement.

Cession des droits d'auteur et des droits voisins

1. Tous les droits portant sur les inventions et designs que les collaborateur-trice-s 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 collaborateur-trice-s 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 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 chiffre 4 doit être notifiée par écrit à l'entreprise.

Régime de participation

Dispositions générales

Art. 1 But

¹ Le présent régime 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 de travail relative à la communauté M et selon les principes de la participation fonctionnelle.

² Sur cette base, le régime 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 assurée 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. Art. 6 alinéa 3 est réservé.

Art. 3 Champ d'application et champ de représentation

¹ Le régime 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 régime 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(e). Les exploitations ou parties de l'exploitation comptant normalement moins de 20 travailleurs électibles 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 1^{er} 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 peuvent 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 électorale 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 électorale 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 transmise, 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 (ch. 26 CCNT) | | | X | |
| Temps de travail individuel (ch. 27 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 | | |

| Domaines de participation | Information | Consultation | Codécision | Autonomie administrative |
|--|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------|
| 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 | | | |
| Sécurité au 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 | | | |

| Domaines de participation | Information | Consultation | Codécision | Autonomie administrative |
|--|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------|
| 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 chiffre 35.1 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 libre 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.

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 35.1 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 commissions 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 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: Assemblées des 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 libre 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 les commissions du personnel et la direction

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

Le présent régime de participation est adopté 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 67 CCNT. Elle déploie ses effets jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle convention.

Notes