

*Convention collective
de travail (CCT) in globo
2016 – 2019*

GLOBUS

GLOBUS HOMMES

SCHILD

interio

DEPOT
depot-online.com

**Office
World**

**+
iba**


TRAMONDI®
B Ü R O A G

*valable à partir
du 1^{er} janvier 2016*

Table des matières

Chiffre		Page	Chiffre		Page
	<i>Parties contractantes</i>	1			
	<i>Dispositions générales</i>				
	<i>But et champs d'application</i>	2			
1	But	2	23	Devoir de diligence et de fidélité	11
2	Champ d'application quant au lieu et aux entreprises		24	Activité lucrative accessoire	11
3	Champ d'application quant aux personnes	2	25	Intégrité personnelle et professionnelle	12
4	Rapports avec d'autres réglementations	3	26	Whistleblowing	12
	<i>Partenariat social</i>	4	27	Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle	13
5	Rapports et collaboration entre les partenaires sociaux et droits de participation	4		<i>Formation</i>	14
6	Délégations du personnel	4	28	Formation continue au plan professionnel et personnel	14
	<i>Principes et mise en œuvre de la convention collective de travail</i>	5	29	Congé de formation	14
7	Bonne foi	5	30	Promotion de la réinsertion professionnelle de collaborateurs ayant charge de famille	14
8	Obligation de maintenir la paix du travail	5	31	Congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires	14
9	Liberté de coalition et d'association	5		<i>Temps de travail</i>	16
10	Commission paritaire	5	32	Principes	16
11	Juridiction arbitrale	6	33	Temps de travail normal	16
	<i>Dispositions contractuelles</i>		34	Heures supplémentaires	17
	<i>Conclusion, durée et fin des rapports de travail</i>	7		<i>Vacances et loisirs</i>	18
12	Conclusion du contrat de travail	7	35	Durée des vacances	18
13	Calcul des années d'engagement	7	36	Droit aux vacances au prorata	18
14	Fin des rapports de travail	7	37	Compensation des vacances par une indemnité	19
	<i>Droits et devoirs généraux des collaboratrices et des collaborateurs</i>	9	38	Activité lucrative pendant les vacances	19
15	Protection de la personnalité	9	39	Absences	19
16	Protection des données	9		<i>Salaire</i>	21
17	Conseil en personnel et conseil social	9	40	Fixation du salaire	21
18	Gestion de la santé en entreprise	10	41	13. salaire mensuel	21
19	Sécurité au travail et protection de la santé	10	42	Primes de fidélité	21
20	Information et instruction du personnel	10	43	Allocations familiales	21
21	Égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes	10	44	Suppléments	21
22	Mise sur pied d'égalité des diverses formes de famille et de vie	11	45	Garantie du salaire	21
				<i>Négociations salariales</i>	22
			46	Adaptations de salaire	22
			47	Salaire minimum et salaire indicatif	22
				<i>Empêchement de travailler</i>	24
			48	Principe	24
			49	Coordination avec les prestations d'assurance	24

Chiffre	Page	Seite
	<i>Maladie et accident</i>	25
50	Maladie	25
51	Accident	26
	<i>Service militaire suisse, protection civile suisse, service civil suisse</i>	27
52	Service militaire suisse, protection civile suisse et service civil suisse	27
53	Allocation pour perte de gain	27
54	Maladie et accident durant le service militaire suisse, la protection civile suisse ou le service civil suisse	28
55	Conditions pour le maintien du paiement de salaire	28
	<i>Famille</i>	29
56	Protection de la mère au travail	29
57	Grossesse	29
58	Congé de maternité	29
59	Congé de paternité	30
60	Congé en cas d'adoption	30
61	Congé parental	31
62	Congé de garde de malades	31
63	Congé non payé	31
	<i>Prévoyance</i>	32
64	Caisse de pensions	32
65	Prestations aux membres de la famille en cas de décès de l'assuré	32
	<i>Mesures en cas de restructurations d'entreprises</i>	33
66	Restructurations d'entreprises	33
67	Collaboration des parties contractantes	33
68	Plan social	33
	<i>Dispositions finales</i>	34
69	Durée de validité	34
70	For judiciaire	34
	<i>Annexe 1</i>	
	<i>Liste des entreprises ou des secteurs d'entreprises auxquels s'applique la CCT (voir le chiffre 2.1)</i>	35
	<i>Annexe 2</i>	
	<i>Règlement de participation</i>	36
	<i>Annexe 3</i>	
	<i>Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle</i>	45

Parties contractantes

La Convention collective de travail est conclue respectivement entre

1

- Grands Magasins Globus SA
(Grands Magasins Globus, Globus Hommes, Schild)
- Interio SA
- Depot CH SA
- Office World SA
- Iba SA
- Tramondi Büro SA

d'une part et

- l'Association des employés Ghio
- la Société suisse des employés de commerce (SEC)

d'autre part.

Dispositions générales

But et champ d'application

2

1

But

Dans l'intérêt des entreprises et de leurs collaborateurs, la présente convention a pour but de fixer les conditions de travail, de promouvoir les bonnes relations entre les employeurs respectifs et leurs collaboratrices/collaborateurs ainsi que de renforcer la collaboration entre chaque partie contractante conformément au principe de la bonne foi, afin de sauvegarder la paix du travail.

2

Champ d'application quant au lieu et aux entreprises

2.1

La présente convention déploie ses effets sur le territoire de la Confédération suisse.

Elle s'applique en principe aux entreprises suivantes: Grands Magasins Globus SA (Globus, Globus Hommes, Schild), Interio SA, Depot CH SA, Iba SA et Tramondi Büro SA (comme énumérées dans l'annexe 1).

2.2

Dans le texte de la présente convention, le terme «entreprise» signifie toujours, individuellement ou collectivement, Grands Magasins Globus SA (Globus, Globus Hommes, Schild), Interio SA, Depot CH SA, Iba SA et Tramondi Büro SA.

3

Champ d'application quant aux personnes

3.1

Tous les collaborateurs/collaboratrices employés à plein temps ou à temps partiel par les entreprises, pour une durée déterminée ou indéterminée, au sens du chiffre 2.1, sont obligatoirement soumis aux dispositions de la présente convention.

3.2

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

- a. Les membres de la direction et de l'encadrement.
- b. Les collaboratrices/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 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/collaborateurs qui sont employés dans une entreprise à raison d'un taux d'occupation inférieur à 20%.
- d. Les personnes qui ont atteint l'âge de l'AVS ainsi que les personnes touchant une rente de vieillesse AVS ou la totalité de leurs prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle.

3.3

Les dispositions de la présente convention s'appliquent par analogie aux apprenties et aux apprentis.

4.1

A défaut de convention contraire, les dispositions de la présente convention prévalent sur celles figurant dans des conventions collectives de travail sans extension, dans des règlements et des contrats de travail individuels.

4.2

Les dispositions existant dans de tels règlements, mais contraires à la présente convention, sont nulles et non avenues. Elles seront subrogées par les clauses correspondantes de ladite convention.

-
- 5 Rapports et collaboration entre les partenaires sociaux et droits de participation**
- 5.1 Le partenariat social est conçu comme un partenariat pluraliste, à plusieurs niveaux, entre des partenaires sociaux placés à pied d'égalité. Il est assumé au-delà des limites de l'entreprise par les associations de travailleurs signataires de la convention et, au niveau de l'entreprise, par les délégations du personnel de l'entreprise en question, conformément au règlement de participation (annexe 2).
- 5.2 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.
-
- 6 Délégations du personnel**
- 6.1 Au sein des entreprises selon le chiffre 2.1 sont nommées des délégations du personnel qui, en qualité de partenaires sociaux de l'entreprise, assument la défense des intérêts communs des collaboratrices et collaborateurs envers les directions. La délégation du personnel et la direction de l'entreprise 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.
- 6.2 Les droits et obligations des délégations du personnel et leur collaboration avec les directions des entreprises sont régis par le règlement de participation selon l'annexe 2 de la présente convention.
- 6.3 Dans le cadre du règlement de participation, les droits et obligations de la délégation du personnel et de la direction de l'entreprise sont définitivement fixés par une convention d'entreprise. Ses dispositions sont directement applicables et dotées de l'effet obligatoire. Ladite convention d'entreprise entre en vigueur le jour de sa signature et est valable durant la durée de la présente convention collective de travail.
- 6.4 Les délégations du personnel des entreprises et des exploitations peuvent, à cet effet, associer aux délibérations des représentants/tes des associations de travailleurs signataires de la convention et les faire participer à leurs séances.

Principes et mise en œuvre de la convention collective de travail

7

Bonne foi

Le principe de la bonne foi implique que les partenaires sociaux, tant du côté des travailleurs que des employeurs, s'engagent à apprécier en toute compréhension leurs intérêts réciproques et à assumer ensemble la responsabilité pour l'aménagement des conditions du travail et de l'économie.

5

8

Obligation de maintenir la paix du travail

8.1

Les partenaires sociaux reconnaissent la grande importance de la paix du travail et s'engagent à la défendre sans limite tout en renonçant à toute mesure de lutte. L'obligation de maintenir la paix du travail ne vaut pas seulement pour les questions réglementées dans la présente convention, mais elle a une portée illimitée. Les entreprises ainsi que les collaboratrices et collaborateurs sont également astreints à l'obligation de maintenir la paix du travail.

8.2

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.

9

Liberté de coalition et d'association

9.1

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

9.2

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. Les collaboratrices et les collaborateurs ont notamment toute liberté d'adhérer ou non à des associations de travailleurs. L'appartenance ou la non-appartenance à une association de travailleurs ne doit engendrer aucun désavantage pour les collaboratrices ou les collaborateurs. En particulier, l'activité syndicale ainsi que la défense de droits contractuels ne peuvent constituer un motif de licenciement.

9.3

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.

10

Commission paritaire

10.1

Une commission paritaire est constituée pour favoriser une collaboration basée sur la loyauté et la confiance réciproque entre les parties contractantes, pour exécuter la convention ainsi que pour trancher des divergences d'opinion et des litiges concernant son application et son interprétation.

6

- 10.2 La commission paritaire se compose du même nombre de représentantes/ représentants pour les travailleurs que pour les employeurs. Les associations de travailleurs signataires de la convention désignent chacune à cet effet un/e représentant/e. La présidence est en principe assurée par un représentant des entreprises.
- 10.3 La commission paritaire se réunit au moins une fois par année civile. Des séances supplémentaires ont lieu selon les besoins. La commission prend ses décisions à l'unanimité.
- La direction de la commission paritaire est fixée dans un règlement séparé, lequel exige le consentement mutuel de toutes les parties contractantes.

11 Juridiction arbitrale

- 11.1 S'il y a divergence sur l'application de la présente convention, et pour autant que les différends ne puissent être résolus au sein de la commission paritaire, les parties contractantes peuvent soumettre le cas à un tribunal arbitral. Sauf dispositions contraires convenues ci-dessous par les parties contractantes, sont applicables les dispositions du CPC (art. 353 ss CPC). Le tribunal arbitral tranchera de manière définitive. Celui-ci peut faire une proposition de conciliation avant de rendre sa décision.
- 11.2 Le tribunal arbitral est composé d'un/e président/e et de deux membres. Chaque partie nomme un membre dans les 30 jours. Le ou la président/e du Tribunal de commerce du canton de Zurich assume la présidence ou désigne un/e président/e/. Le for du tribunal arbitral est à Zurich.

Dispositions contractuelles

Conclusion, durée et fin des rapports de travail

12	Conclusion du contrat de travail	
12.1	La direction de l'entreprise ou les organes qu'elle aura mandatés concluent, par écrit, le contrat de travail avec chaque collaboratrice/collaborateur.	
12.2	Sauf accord contraire, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Il est possible de convenir par écrit d'un temps d'essai plus court.	
12.3	Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé d'autant.	
<hr/>		
13	Calcul des années d'engagement	
13.1	Est considérée comme année d'engagement la période d'une année à compter de la date d'entrée en fonction dans une entreprise stipulée contractuellement. Les années d'apprentissage passées dans une telle entreprise sont prises en considération.	
13.2	Si une collaboratrice ou un collaborateur quitte l'entreprise et si un nouvel engagement a lieu dans les 12 mois dans une autre entreprise soumise à la présente CCT, la durée d'engagement atteinte par la collaboratrice/le collaborateur jusqu'à sa sortie de l'entreprise initiale sera intégralement prise en compte. En revanche, la durée de l'interruption ne sera pas prise en compte.	
13.3	En cas de fusions ou de reprises d'entreprises s'appliquent les dispositions légales spéciales.	
<hr/>		
14	Fin des rapports de travail	
14.1	Sous réserve de la résiliation immédiate pour de justes motifs (art. 337 ss CO), les rapports de travail peuvent être résiliés réciproquement moyennant l'observation des préavis minimaux suivants: a. Pendant le temps d'essai: 7 jours civils b. après expiration du temps d'essai (toujours pour la fin d'un mois) – 1 mois au cours de la 1 ^{ère} année d'engagement, – 2 mois de la 2 ^e à la 9 ^e année d'engagement, – 3 mois dès la 10 ^e année d'engagement. Dans des cas particuliers, il est possible de convenir par écrit de délais de congé plus longs.	
14.2	Lorsque la résiliation du contrat est décidée par l'entreprise, cette mesure ne peut être prononcée que par la direction ou par les organes de l'entreprise mandatés par cette dernière.	
14.3	En principe, la résiliation doit être notifiée par écrit. La résiliation signifiée verbalement est admise. Elle doit cependant être confirmée par écrit. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.	

- 14.4 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 si le destinataire en prend connaissance ou s'il est en mesure d'en prendre connaissance selon les règles de la bonne foi. Si l'autre partie refuse de réceptionner la résiliation en la forme écrite, cette dernière produira ses effets entre personnes présentes 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.
- 14.5 La protection contre les résiliations abusives est réglée aux art. 336 et ss CO.
- 14.6 Sauf convention contraire, les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé au moment où l'intéressé/e atteint l'âge de la retraite ordinaire selon le règlement de l'institution de prévoyance compétente.
- Dans le cadre d'une retraite flexible, telle que prévue par le règlement de l'institution de prévoyance compétente, les rapports de travail doivent être résiliés sous respect du préavis prévu par le contrat.
- Une retraite partielle selon le règlement en vigueur de l'institution de prévoyance compétente n'est possible qu'avec le consentement de l'entreprise à la réduction du taux d'occupation.
- 14.7 L'entrée en vigueur du paiement d'une rente entière d'invalidité par l'institution de prévoyance compétente met un terme aux rapports ordinaires de travail, indépendamment de toute résiliation.
- En cas d'invalidité partielle, avec l'entrée en vigueur du paiement de la rente, le contrat de travail sera adapté en tenant compte du taux de capacité de travail de la collaboratrice/du collaborateur concerné/e, ou s'il ne s'avère pas possible de trouver d'autre possibilité d'emploi, ledit contrat sera résilié.

Droits et devoirs généraux des collaboratrices et des collaborateurs

15	Protection de la personnalité	
15.1	Les entreprises respectent et protègent la personnalité des collaboratrices et des collaborateurs, elles veillent à la sauvegarde de leur santé.	
15.2	Les entreprises veillent à instaurer entre les collaboratrices et les collaborateurs un climat de respect mutuel et de tolérance. Elles ne tolèrent aucune discrimination, en particulier celles dues au sexe, à l'âge, à l'origine, à la race, à l'orientation sexuelle, à la langue, à la position sociale, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques, respectivement dues à un handicap quelconque, au mobbing, au harcèlement sexuel et à des importunités dues à d'autres motifs. Les entreprises édictent des directives ayant pour but d'empêcher le harcèlement sexuel ou le mobbing sur le lieu de travail et créent des structures auxquelles peuvent s'adresser les collaboratrices et les collaborateurs concernés.	
16	Protection des données	
16.1	Les entreprises respectent et protègent la personnalité de leurs collaboratrices et de leurs collaborateurs, également lors du traitement des données personnelles. De telles données ne sont collectées et traitées que dans la mesure où elles sont nécessaires pour déterminer si la personne concernée est apte aux rapports de travail ou à leur exécution. Les entreprises prennent toutes les mesures nécessaires et aptes à protéger les données personnelles des collaboratrices et des collaborateurs contre une transmission et un accès non autorisés ainsi que pour garantir la sécurité des données.	
16.2	Les entreprises informent les collaboratrices et les collaborateurs sur le système de collecte de données et l'ampleur des données ainsi collectées. Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent exiger des renseignements sur les données personnelles enregistrées à leur sujet dans le dossier du personnel ou dans des fichiers électroniques. L'accès a généralement lieu sous forme de consultation personnelle, sur place. Dans tous les cas, les renseignements sur les données d'un fichier électronique ne seront fournis que par écrit, sous forme d'un extrait. Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent exiger de faire corriger des données inexactes.	
17	Conseil en personnel et conseil social	
17.1	Les entreprises doivent veiller à mettre à la disposition des collaboratrices et des collaborateurs un conseil en personnel ou un conseil social, interne ou externe. Les conseillers s'efforcent d'exercer une influence positive sur des situations personnelles et professionnelles complexes au moyen de conseils, d'un accompagnement et d'un soutien professionnels.	
17.2	Le conseil en personnel et le conseil social, qu'ils soient internes ou externes, sont gratuits pour les collaboratrices et collaborateurs. Ces services de conseil sont tenus au secret professionnel.	

18	Gestion de la santé en entreprise
	Les entreprises veillent sur la santé des collaboratrices et des collaborateurs, en mettant au point des programmes systématiques et durables et en prenant des mesures de prévention et de promotion de la santé. Elles développent à cet effet des structures et des processus intégrés à l'exploitation, qui sont adaptés aux structures internes respectives et visent un aménagement du travail favorisant la santé, une organisation et un comportement conformes aux critères de qualité reconnus pour la gestion de la santé en entreprise.
19	Sécurité au travail et protection de la santé
19.1	La sécurité au travail ainsi que la protection de la santé dans l'entreprise et au poste de travail ont pour but de protéger les collaboratrices et les collaborateurs contre des dommages consécutifs à des accidents, maladies professionnelles et problèmes de santé associés au travail. Les entreprises ainsi que leurs collaboratrices et collaborateurs coopèrent dans le cadre de la GSE (Gestion de la santé en entreprise) et du règlement de participation (annexe 2) pour mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé et à la prévention d'accidents et de maladies professionnelles.
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	Information et instruction du personnel
	Les employés ont droit à une information et à une instruction suffisantes et appropriées au sujet du poste de travail, de son environnement et autre organisation du travail.
21	Égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes
21.1	Les parties contractantes encouragent activement la réalisation de l'égalité des chances au sein des entreprises. Si nécessaire, elles entament des pourparlers sur ces questions au sein de la commission paritaire.
21.2	Les entreprises encouragent en particulier: <ul style="list-style-type: none">– la formation continue des femmes,– les possibilités d'avancement professionnel pour les femmes,– la réinsertion des femmes dans leur ancienne occupation ou dans une nouvelle carrière.

-
- 22** **Mise sur pied d'égalité des diverses formes de famille et de vie**
- 22.1 Les beaux-parents et les parents nourriciers sont assimilés aux parents biologiques. Les enfants adoptés, à charge ou les beaux-enfants sont assimilés aux propres enfants. La mise à pied d'égalité de beaux-parents ou de parties d'entre eux existe indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un couple marié ou d'une communauté de vie non maritale, tout comme du point de savoir avec lequel des parents existe un lien filial. La mise sur pied d'égalité s'applique à tous les droits et prestations de la présente convention qui sont liés à une structure familiale.
- 22.2 Les partenaires enregistrés et les personnes vivant en communauté de vie consolidée (concubinage hétérosexuel ou homosexuel) sont assimilés aux conjoints. Cette mise sur pied d'égalité s'applique à tous les droits et prestations prévus dans la présente convention.

-
- 23** **Devoir de diligence et de fidélité**
- 23.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'exécuter avec soin le travail qui leur est confié et de préserver fidèlement les intérêts légitimes de l'entreprise.
- 23.2 Les machines, outils, installations techniques, appareils, véhicules et marchandises doivent être utilisés avec soin et compétence. Les défauts et les pannes doivent être signalés immédiatement.
- 23.3 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'administrer scrupuleusement les fonds qui leur sont confiés.

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

-
- 25 Intégrité personnelle et professionnelle**
- 25.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus, dans le cadre de leur devoir de fidélité et dans l'exercice de leurs activités professionnelles, de défendre et de protéger l'intégrité de l'entreprise. Ils se doivent d'adopter un comportement juste, correct et digne de confiance.
- 25.2 Les collaboratrices et les collaborateurs doivent éviter que des intérêts personnels, financiers ou des relations personnelles n'entrent apparemment ou réellement en conflit avec les intérêts de l'entreprise.
- S'il existe des doutes sur la présence d'un conflit d'intérêts, les collaboratrices/les collaborateurs sont tenus d'en informer leur supérieur hiérarchique.
- 25.3 Dans le cadre de leurs activités professionnelles, les collaboratrices et les collaborateurs ne peuvent offrir, promettre ou octroyer à un tiers – directement ou indirectement – des avantages personnels pour des prestations, des actions ou des omissions de quelque nature que ce soit.
- Les collaboratrices et les collaborateurs s'engagent à ne pas procurer directement ou indirectement des avantages, que ce soit à eux-mêmes ou à des tiers, en recevant des cadeaux ou des faveurs de la part de fournisseurs ou d'autres personnes qui sont en relation commerciale avec l'entreprise dans la mesure où ces cadeaux ou faveurs dépassent le cadre d'une simple attention.
- Les cadeaux de courtoisie de valeur modique et usuels pour la branche en question ne tombent pas sous le coup de cette interdiction.
-
- 26 Whistleblowing**
- 26.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont autorisés, encouragés et, le cas échéant, dans le cadre de leur obligation de fidélité, tenus d'annoncer à leur supérieur hiérarchique les infractions, survenues ou imminentes, contre les lois, les obligations et les principes de l'entreprise, les troubles ou préjudices ainsi que les irrégularités de toute nature au sein de l'entreprise afin que cette dernière puisse prendre les mesures appropriées.
- Ils sont tenus en particulier d'annoncer des actions ou omissions punissables dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle si, de bonne foi, ils ont un motif fondé de soupçonner qu'un acte punissable a déjà été commis ou qu'il sera commis à l'avenir.
- 26.2 Si les collaboratrices et les collaborateurs ont un motif fondé de présumer qu'ils seraient discriminés en raison d'une telle annonce à leur supérieur hiérarchique, que ce dernier est lui-même impliqué dans l'acte punissable ou qu'il en a du moins connaissance, ils peuvent s'adresser directement au supérieur de rang hiérarchique immédiatement plus élevé, à la direction de l'entreprise, au président de l'administration de l'entreprise ou à la Commission paritaire selon le chiffre 10 de la présente convention.
- 26.3 S'il existe des raisons justifiant que ladite annonce ne puisse être faite au supérieur direct au sens du chiffre 26.1 ou à une autre instance interne au sens du chiffre 26.2, les collaboratrices et les collaborateurs peuvent en outre adresser leurs annonces relatives à des infractions déterminées au service spécialisé interne «M-Concern».

- 26.4 La confidentialité est garantie. Les discriminations ou mesures de représailles de toute nature contre des collaboratrices et des collaborateurs qui, en toute bonne foi, se sont acquittés de leur devoir d'annonce, ne seront pas tolérées et seront réprimées par des sanctions disciplinaires ainsi que par des poursuites civiles et pénales.
- 26.5 Les collaboratrices et les collaborateurs qui tolèrent sciemment les actes répréhensibles, qui refusent de coopérer lors des enquêtes portant sur un acte répréhensible ou qui, à dessein, annoncent une irrégularité erronée, peuvent, selon le cas, faire l'objet des mêmes sanctions.

27**Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle**

Pour les droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle s'applique l'annexe 3.

28	Formation continue au plan professionnel et personnel
28.1	Dans l'optique de permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs la meilleure exécution possible des tâches qui leur sont confiées ainsi que leur développement professionnel, l'entreprise prend des mesures ciblées afin d'élargir et d'approfondir constamment et systématiquement leurs compétences, d'augmenter leur employabilité ainsi que de leur permettre de participer à la conception et au soutien des modifications nécessaires. Ceci ne les libère pas de leur obligation de continuer à développer eux-mêmes les capacités nécessaires à l'exécution de leurs tâches et de s'appuyer sur de nouvelles connaissances et modes de travail.
28.2	L'entreprise assume les coûts de formations continues qu'elle a ordonnées en fonction de ses besoins et met à disposition des collaboratrices/collaborateurs le temps nécessaire à cet effet. L'entreprise peut prendre totalement ou partiellement en charge les coûts de formations continues internes ou externes répondant à un besoin des collaboratrices et collaborateurs et leur mettre à disposition du temps à cet effet.
28.3	Les étapes de développement et les mesures nécessaires en matière de formation et de formation continue font l'objet des entretiens annuels avec les collaboratrices et collaborateurs.
29	Congé de formation
29.1	Les membres des délégations du personnel souhaitant participer à des séminaires professionnels ou à des cours de formation continue organisés par une association professionnelle contractante ou par des associations professionnelles doivent se voir octroyer un congé de formation payé – généralement jusqu'à 5 jours par an – s'ils présentent leur demande à temps tout en produisant le programme de la manifestation en question.
29.2	Les membres d'associations contractantes souhaitant participer à des cours ou à des réunions de leur association, professionnellement nécessaires ou souhaitables, doivent présenter à temps au service compétent de l'entreprise une demande de congé de formation et joindre le programme correspondant. La décision relative à de telles demandes est prise séparément.
30	Promotion de la réinsertion professionnelle de collaborateurs ayant charge de famille
	Les entreprises favorisent la réinsertion professionnelle de collaboratrices et collaborateurs ayant charge de famille par des mesures selon les chiffres 56 à 62 de la présente convention et s'engagent, par une formation ciblée selon le chiffre 28 de cette convention, pour que soit facilitée une réinsertion dans l'activité exercée jusqu'alors ou dans une nouvelle profession.
31	Congé pour les activités de jeunesse extra-scolaires
31.1	Les entreprises apportent leur appui à l'acquisition d'une expérience pratique extra-scolaire ainsi que de compétences professionnelles et sociales dans le cadre d'activités de jeunesse extra-scolaires.

31.2

Elles accordent un congé pour activités de jeunesse extra-scolaires au moins dans le cadre fixé par l'art. 329e CO et continuent à verser le salaire pour autant que l'organisateur n'accorde pas d'indemnité pour perte de gain et pour autant qu'il n'existe aucune prétention en vertu de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain.

32	Principes
32.1	Le temps de travail sera fixé de telle manière qu'il soit tenu compte au mieux tant des besoins de l'entreprise que des souhaits des collaboratrices et des collaborateurs.
32.2	La variété des tâches nécessite des répartitions diverses du temps de travail ainsi que l'application de divers modèles de temps de travail.
32.3	En principe, le plan d'engagement valable est communiqué au moins 14 jours à l'avance aux collaboratrices/collaborateurs soumis à un horaire irrégulier. Ce plan ne pourra être modifié que dans des cas justifiés (comme par ex. absences imprévues, changement non planifiable de la charge de travail, cas d'urgence d'exploitation). Cette modification doit être communiquée aux collaborateurs concernés.
33	Temps de travail normal
33.1	Le temps de travail hebdomadaire normal des collaboratrices et collaborateurs à plein temps est de 41 heures (taux d'occupation = 100%). Ce temps de travail est, en moyenne, à respecter dans les limites d'une période de 12 mois maximum. En règle générale, il est réparti sur 5 jours par semaine.
33.2	Pour les collaboratrices et collaborateurs qui exercent une activité à temps partiel irrégulière dans les limites d'une période d'une année, il y a lieu de fixer un temps de travail de référence à respecter sur une moyenne de 12 mois dans une fourchette de +/- 20 %. Le temps de travail de référence convenu constituera ainsi la base à partir de laquelle on calculera le montant du salaire à verser. Dans la mesure du possible et du tolérable, les collaboratrices et les collaborateurs sont habilités à, et tenus de, fournir ultérieurement les heures de travail effectivement rémunérées, mais qui n'ont pas encore été accomplies. Si, durant cette période, le nombre d'heures de travail fournies s'avère régulièrement supérieur ou inférieur à ce qui est prescrit par le temps de travail contractuel de référence, il y a lieu d'adapter le contrat de travail individuel en conséquence.
33.3	Une prolongation du temps de travail hebdomadaire normal peut être convenue par contrat individuel. Le temps de travail ainsi convenu 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). Une prolongation du temps de travail individuelle peut être conclue si les impératifs d'exploitation le permettent et si les collaboratrices et les collaborateurs le désirent. La commission paritaire doit être informée périodiquement sur ces cas particuliers.
33.4	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.

34.1

Les collaboratrices et les collaborateurs sont astreints à effectuer des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander. Les heures supplémentaires doivent constituer l'exception. Sont réputées heures supplémentaires les heures qui:

- a. sont ordonnées par l'entreprise ou fournies par les collaboratrices et les collaborateurs dans l'exécution de leur obligation de diligence et de loyauté, sans que ces heures aient été ordonnées à condition qu'elles s'avèrent indispensables,
- b. dépassent en moyenne le temps de travail hebdomadaire normal ou le temps de travail annuel selon les chiffres 33.1 et 33.2 dans les limites de certaines périodes déterminées, étant précisé que lesdites périodes ont été convenues par les entreprises d'entente avec les collaboratrices et les collaborateurs.

Les heures de travail supplémentaires seront compensées en principe par un congé de durée égale (rapport 1:1). Si cela n'est pas possible, elles sont rémunérées en tenant compte du supplément légal d'au moins 25%.

34.2

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 ledit temps de travail convenu par un congé de durée équivalente, ou en accordant à titre d'indemnité un supplément légal de 25% au minimum.

34.3

Pour les heures supplémentaires fournies par des collaboratrices/collaborateurs du service externe, en dérogation à la règle de compensation des chiffres 34.1 et 34.2, il est possible de convenir d'une indemnisation forfaitaire des heures supplémentaires normales (soit sous la forme d'une augmentation du salaire de base, soit sous la forme de temps libre supplémentaire).

35	Durée des vacances
35.1	<p>Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit, par année civile, et compte tenu du chiffre 35.2, à des vacances payées selon le barème ci-après:</p> <ul style="list-style-type: none">a. 5 semaines: à partir du premier jour de travail convenu par contrat jusqu'à l'âge de 49 ans (sous réserve de let. b, c),b. 6 semaines: les jeunes collaboratrices ou collaborateurs jusqu'à l'âge de 20 ans et les apprentis,c. 6 semaines: dès l'âge de 50 ans. <p>Durant l'année civile où l'âge déterminant est atteint s'applique le droit aux vacances le plus long.</p>
35.2	<p>Les vacances doivent être prises intégralement chaque année. Une part moindre de ces vacances ne peut être reportée d'une année civile à l'autre qu'avec l'assentiment du service du personnel compétent et, en règle générale, seulement jusqu'au 30 avril de l'année suivante.</p> <p>Pour la répartition des vacances en cours d'année, les désirs seront pris en considération dans la mesure du possible, à condition d'en informer le supérieur en temps utile.</p>
35.3	<p>Les jours fériés légaux qui tombent pendant les vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances. Les jours de maladie ou d'accident qui tombent pendant les vacances (incapacité totale de travail selon certificat médical) doivent également être accordés ultérieurement, pour autant qu'un certificat médical soit présenté.</p>
35.4	<p>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 entièrement portées en compte; font exception les cas où il s'agit d'un séjour de réadaptation ordonné par le médecin, séjour pour lequel il existe une obligation de prestations de la part d'une assurance sociale.</p>
36	Droit aux vacances au prorata
36.1	<p>Lorsque les rapports de travail commencent ou prennent fin au cours de l'année civile, ainsi qu'en cas de congé non payé, le droit aux vacances est réduit proportionnellement. Si, au moment de la fin des rapports de travail, les collaboratrices ou les collaborateurs ont pris trop de vacances, une déduction salariale correspondante sera effectuée.</p>
36.2	<p>Les absences dues à une maladie ou à un accident, respectivement les absences consécutives à la grossesse (mais pas en cas de congé de maternité), les absences dues au service militaire, au service civil ou au service 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 qui n'excèdent pas 3 mois dans l'année civile, n'entraînent pas de réduction du droit aux vacances. En cas de dépassement de ces trois mois, le droit aux vacances est réduit d'un douzième pour chaque mois supplémentaire complet d'absence.</p>

Par analogie, pour les employés à temps partiel irrégulier, le supplément de vacances est supprimé à partir du 4^e mois de maladie.

- 36.3 Si les collaboratrices ou les collaborateurs sont en incapacité de travail pendant une année civile entière, ils n'ont alors aucun droit aux vacances. Cette règle s'applique aussi à ceux qui partent en retraite ou quittent leur emploi s'ils n'ont jamais été aptes au travail durant cette année-là.

37 Compensation des vacances par une indemnité

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

38 Activité lucrative pendant les vacances

- 38.1 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 la direction de l'entreprise ou de l'instance désignée par elle.
- 38.2 Si les collaboratrices ou les collaborateurs fournissent contre paiement, pendant les vacances, des prestations de travail non autorisées pour des tiers, ils peuvent se voir refuser leur salaire de vacances ou se voir contraints de le rembourser si celui-ci a déjà été touché.

39 Absences

- 39.1 Pour des raisons familiales impérieuses ou d'autres motifs particuliers non différables, il est accordé, en règle générale dans un délai de deux semaines à compter de la survenance de l'événement, un congé extraordinaire, qui n'entraîne pas de réduction de salaire ni de vacances, dans la mesure suivante:
- a. son propre mariage, ou l'enregistrement de son propre partenariat 3 jours
 - b. mariage de son propre père ou de sa propre mère ou enregistrement du partenariat de son père ou de sa mère, de ses frères et sœurs, de ses propres enfants ou de ses propres petits-enfants 1 jour
 - c. décès de la conjointe / du conjoint ou de la/du partenaire, décès des propres enfants ou du propre père/de la propre mère 5 jours
 - d. décès de l'un des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, ou de l'un des propres frères et sœurs 2 jours
 - e. décès de l'un des propres grands-parents, d'une propre petite-fille ou d'un propre petit-fils, d'une propre belle-sœur ou d'un propre beau-frère, d'une propre tante ou d'un propre oncle 1 jour

f. déménagement dans un nouvel appartement
(à l'exclusion d'une chambre meublée) 1 jour

g. restitution de l'équipement militaire
le temps nécessaire à cet effet dans le cas individuel,
mais au maximum une demi-journée

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/et du motif particulier non différables. La collaboratrice ou le collaborateur est tenu/e dans tous les cas d'informer immédiatement l'entreprise au sujet de l'empêchement de travailler, au plus tard jusqu'au moment du début ordinaire du travail.

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

39.2 Dans certains cas justifiés, les entreprises peuvent accorder un congé payé allant au-delà de ce que prévoit la réglementation du chiffre 39.1.

39.3 Il convient d'aviser au préalable l'entreprise de l'exercice d'un mandat public s'il entraîne des absences pendant la durée du travail. Il n'y a lieu à aucune déduction de salaire pendant la durée limitée selon l'article 324a CO. D'éventuelles indemnités servies aux collaboratrices ou aux collaborateurs pour l'exercice du mandat public sont portées en déduction du versement de salaire de l'entreprise. Les simples indemnités pour frais sont exclues de cette imputation.

40

Fixation du salaire

Le salaire fait l'objet d'un accord particulier entre l'employeur et le travailleur et est réexaminé périodiquement en fonction des conditions. Lors de la fixation du salaire, il y a lieu de se référer à la fonction en question, aux exigences requises par le poste de travail ainsi qu'à l'expérience professionnelle. Il y a également lieu de tenir compte des expériences acquises ainsi que de la performance. Femmes et hommes ont droit au même salaire pour un travail équivalent.

41

13. salaire mensuel

Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à un 13^e salaire mensuel dans l'année civile. En cas d'entrée en service ou de sortie en cours d'année, ils ont droit à un versement au prorata.

42

Prime de fidélité

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs à plein temps ainsi que ceux à temps partiel au sens du chiffre 3.1 ont droit à une prime de fidélité, conformément au règlement en vigueur établi par les organes compétents de l'entreprise.

43

Allocations familiales

Conformément aux dispositions de la législation fédérale et cantonale, l'entreprise verse aux collaboratrices et aux collaborateurs des allocations familiales sous forme d'allocations pour enfants et pour formation professionnelle ainsi que des allocations de naissance et d'adoption.

44

Suppléments

Des suppléments pour le travail nocturne et le travail dominical sont versés dans une mesure équivalant au moins à ce que prévoit la loi sur le travail. L'entreprise est libre d'adopter des règles qui dépassent ce minimum.

45

Garantie du salaire

45.1

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 en ce qui concerne les créances liées aux obligations du droit de la famille en matière d'entretien et de soutien.

45.2

L'entreprise ne reconnaît pas les cessions et les mises en gage de salaire auxquelles la collaboratrice ou le collaborateur se serait engagé/e en dépit de cette clause d'incessibilité. Elle ne verse le salaire avec effet libératoire qu'à la collaboratrice ou au collaborateur.

-
- 46 Adaptations de salaire**
- 46.1 Les parties contractantes négocient chaque année d'éventuelles adaptations de salaire entrant en vigueur au début de l'année civile suivante dans les entreprises concernées. Une fourchette est fixée. Cette adaptation tiendra compte de manière appropriée de l'évolution passée des affaires des entreprises respectives, des perspectives et de la compétitivité des entreprises, de l'évolution de la branche, de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation, du coût de la vie ainsi que des différences entre les entreprises.
- 46.2 Dans les limites de la fourchette convenue par les parties contractantes dans le cadre d'une convention d'entreprise, le montant de l'adaptation des salaires est fixé entre la délégation du personnel et la direction de l'entreprise concernée, dans le cadre d'une convention d'entreprise. Il y sera tenu compte notamment des particularités spécifiques à l'entreprise, de l'évolution passée des affaires, des perspectives et de la compétitivité de l'entreprise.
- 46.3 Pour des raisons économiques, certaines entreprises peuvent être exclues de la convention sur les salaires selon le chiffre 46.1.
- 46.4 Les entreprises informent les délégations du personnel et, dans le cadre de la commission paritaire, les associations au sujet de la mise en œuvre des adaptations de salaire.
- 46.5 Si aucun accord ne peut être obtenu sur la portée de l'adaptation des salaires selon les chiffres 46.1 ou 46.2, chaque partie à la convention a le droit de demander à la commission paritaire la présentation d'une proposition de médiation.
-
- 47 Salaire minimum et salaire indicatif**
- 47.1 Les parties contractantes 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 les collaborateurs âgés de 20 ans, jouissant de la pleine capacité d'exercer une activité lucrative, sans formation professionnelle et exerçant une activité à plein temps.
- 47.2 Pour les collaboratrices et les collaborateurs au bénéfice d'une formation professionnelle, des salaires indicatifs sont convenus par les parties contractantes. Le salaire indicatif est un salaire mensuel brut moyen pour des collaboratrices et des collaborateurs âgés de 20 ans, jouissant de la pleine capacité d'exercer une activité lucrative et ayant achevé une formation initiale de deux, trois ou quatre ans conformément à la loi fédérale sur la formation professionnelle. Leur formation a été sanctionnée par une attestation fédérale de formation ou un certificat fédéral de capacité. Ils exercent effectivement dans l'entreprise une activité correspondant aux qualifications professionnelles requises.
- 47.3 Le salaire minimum et les salaires indicatifs font partie intégrante de la convention salariale selon le chiffre 46.1.
- 47.4 Si les parties ne parviennent pas à un accord sur la fixation du salaire minimum ou du salaire indicatif, le chiffre 46.5 est applicable.

47.5

Est réputé en principe salaire mensuel brut selon cette disposition le salaire déterminant au sens de la législation régissant l'AVS. Font partie intégrante du salaire mensuel brut toutes les prestations que les collaboratrices et les collaborateurs touchent régulièrement de l'entreprise dans le cadre des paiements périodiques de salaires à l'échéance usuelle, pour la prestation de travail convenue par contrat.

Empêchement de travailler

24

48

Principe

48.1

Si les collaboratrices/collaborateurs se trouvent, sans faute de leur part, empêchés de fournir la prestation de travail, les chiffres 50 à 62 sont applicables.

Si, sans faute de l'intéressé/e, se produit un cas d'empêchement de travail qui n'est l'objet ni de ces dispositions, ni de celles des chiffres 29 et 39 de la présente convention, la collaboratrice ou le collaborateur en question a droit au paiement du salaire intégral selon le chiffre 48.2 pendant la durée limitée selon l'article 324a CO.

48.2

Lors d'une poursuite du paiement du salaire par l'employeur, le salaire pour les collaboratrices et les collaborateurs correspond au salaire qu'ils auraient touché en cas de travail (salaire net y compris les allocations fixes).

48.3

Si le salaire est remplacé par des indemnités, le paiement en cas d'empêchement de travail ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de travail. En établissant le décompte, on tiendra compte de déductions différentes selon qu'il y a travail ou non.

49

Coordination avec les prestations d'assurance

49.1

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 déjà versé à la collaboratrice ou au collaborateur le salaire en dépit d'une capacité de travail et de performance limitée.

49.2

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

- 50.1 L'entreprise conclut pour les collaboratrices et les collaborateurs une assurance collective d'indemnités journalières de maladie 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 de maladie pendant 730 jours, à concurrence du salaire net intégral selon le chiffre 48.2.
- En cas d'incapacité partielle de travail, l'indemnité journalière de maladie est versée pendant cette période en fonction du degré de l'incapacité de travail.
- 50.2 L'indemnité journalière de maladie est versée par cas de maladie. Le droit selon le chiffre 48.1 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.
- 50.3 Les cotisations pour l'assurance collective d'indemnités journalières de maladie 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.
- 50.4 L'affiliation à l'assurance collective d'indemnités journalières de maladie prend généralement fin au moment de la cessation des rapports de travail et, en cas de poursuite de l'incapacité de travail, au plus tard 180 jours après la fin de ceux-ci. Des maladies en cours qui sont survenues pendant la durée de l'engagement continueront à bénéficier du versement des prestations de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie, mais au maximum jusqu'à épuisement desdites prestations. Il n'y a pas de prolongation de la couverture si les rapports de travail selon le chiffre 14.6 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 collective d'indemnités journalières de maladie à titre individuel dans les 90 jours à compter de la fin des rapports de travail ou de leur sortie de ladite assurance.
- 50.5 Avec les prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières de maladie, l'obligation de payer le salaire selon article 324a du Code des obligations tombe totalement pour l'entreprise.
- 50.6 En cas de maladie, les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'observer les prescriptions suivantes:
- a. la collaboratrice ou le collaborateur est tenu/e d'aviser immédiatement son supérieur et de lui présenter sur demande un certificat médical;
 - b. les règles prévues par les chiffres 35.3 et 35.4 sont applicables en cas de maladie survenant pendant les vacances.
- 50.7 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 rédigé dans une langue officielle suisse ou en anglais.

51	Accident
51.1	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.
51.2	En cas d'accidents professionnels reconnus, l'entreprise fournit pendant au moins 3 mois des prestations équivalant au salaire intégral selon le chiffre 48.2, mais au plus tard jusqu'au début du paiement d'une rente.
51.3	Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut réduire le salaire dans une même mesure.
51.4	Les primes de l'assurance accidents professionnels sont supportées par l'entreprise. Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de l'entreprise et de la collaboratrice et du collaborateur; la part de la collaboratrice ou du collaborateur est déduite mensuellement du salaire.
51.5	En cas d'accident de collaboratrices ou de collaborateurs survenant à l'étranger, le chiffre 50.7 s'applique par analogie.

- 52.1 Pendant l'école de recrues et les périodes de service assimilées 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 collaboratrices et les collaborateurs sans obligation d'entretien d'enfants,
 - de manière à atteindre 75% du salaire intégral net pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés
 - de manière à atteindre 100% du salaire intégral net pendant le service normal et le service d'avancement, jusqu'à 4 semaines durant l'année civile.
 - b. S'agissant de collaboratrices et de collaborateurs à qui incombent des obligations d'entretien d'enfants, de manière à atteindre 100% du salaire intégral net.
- 52.2 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 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.
- 52.3 La participation à des cours «Jeunesse et Sport» (participation simple ou comme animatrice ou animateur) ou à un service bénévole donnant droit à des indemnités de compensation ainsi qu'à un autre service bénévole nécessite l'accord de l'entreprise s'il en résulte un empêchement de travailler. Le versement du salaire ou d'un complément de salaire sera réglé séparément, d'un commun accord.
- 52.4 Le versement du salaire au cours du service militaire actif fait l'objet d'un règlement particulier.

- 53.1 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.
- 53.2 Si l'allocation pour perte de gain est supérieure aux prestations que l'entreprise fournit selon le chiffre 53.1, c'est l'allocation qui est versée.

54	Maladie et accident durant le service militaire suisse, la protection civile suisse ou le service civil suisse
54.1	Si des collaboratrices ou des collaborateurs sont empêchés de travailler à la suite d'une maladie ou d'un accident couverts par l'assurance militaire, l'entreprise fournit des prestations à concurrence du salaire intégral selon le chiffre 48.2.
54.2	La durée limitée pendant laquelle le salaire est versé se fonde sur l'article 324a CO.
<hr/>	
55	Conditions pour le maintien du paiement de salaire
55.1	<p>Le versement du salaire selon le chiffre 52.1 n'intervient qu'à la condition que, après leur dernière démobilisation, les collaboratrices ou les collaborateurs poursuivent leurs rapports de travail:</p> <ul style="list-style-type: none">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 accompli en qualité de militaire en service long. <p>En cas de départ prématuré, l'entreprise exige le remboursement de la part de salaire qu'elle a versée pour la dernière obligation de service accomplie, et ce, pour la part de l'indemnité allant au-delà du montant correspondant à l'obligation légale de continuation du paiement du salaire.</p> <p>L'obligation de restitution tombe lorsque l'entreprise résilie les rapports de travail sans que les collaboratrices ou les collaborateurs n'aient donné des motifs fondés à cet effet ou s'ils mettent fin aux rapports de travail pour des motifs justifiés, imputables à l'entreprise.</p>
55.2	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 le chiffre 52.1 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.
55.3	<p>Si les collaboratrices ou les collaborateurs font usage de la possibilité d'effectuer leur service de formation en plusieurs parties (fractionnement) au sein de l'armée suisse, est réputée dernière démobilisation le moment où le service de formation a été entièrement achevé.</p> <p>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.</p>

-
- 56** **Protection de la mère au travail**
- La protection de la collaboratrice enceinte à son poste de travail est une préoccupation prioritaire de l'entreprise. Celle-ci prend, d'un commun accord avec la collaboratrice enceinte, toutes les dispositions nécessaires pour qu'elle soit occupée et que ses conditions de travail soient aménagées de telle sorte que sa santé et celle de son futur enfant ne soient pas mises en danger.
- A cet effet, la collaboratrice doit annoncer sa grossesse à l'entreprise le plus tôt possible après en avoir eu connaissance.
-
- 57** **Grossesse**
- 57.1 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.
- 57.2 A sa demande, il est accordé à la collaboratrice enceinte un congé de maternité non payé jusqu'à l'accouchement.
-
- 58** **Congé de maternité**
- 58.1 Après l'accouchement, la collaboratrice a droit à un congé de maternité payé pendant 16 semaines consécutives.
- La prétention au congé est valable par accouchement, indépendamment du nombre d'enfants nés.
- 58.2 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).
- 58.3 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 de manière anticipée si la collaboratrice reprend totalement ou partiellement son activité professionnelle ou si elle décède avant l'échéance des 16 semaines.
- Les entreprises s'efforcent, après le retour de la collaboratrice du congé de maternité, et à la demande de cette dernière, d'offrir la poursuite de l'emploi dans la fonction, respectivement dans une fonction comparable à raison d'un taux d'occupation réduit.
- 58.4 L'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain revient à l'entreprise dans la mesure et pour la période où elle a versé à la collaboratrice, pendant la durée du droit à l'allocation maternité, le salaire selon le chiffre 58.1.

- 58.5 Aucune prestation selon le chiffre 58.1 n'est versée à la collaboratrice lorsque
- a. les rapports de travail ont duré, au moment de l'accouchement, moins de 3 mois,
 - b. aucun droit à l'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les 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.

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

L'article 324a CO demeure réservé. L'obligation de restitution tombe lorsque l'entreprise résilie les rapports 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.

Congé de paternité

A l'occasion de la naissance de son 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. Il 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.

La prétention au congé est valable par accouchement, indépendamment du nombre d'enfants nés.

Congé en cas d'adoption

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

Le congé en cas d'adoption est à prendre dans le délai d'un an à dater de l'adoption de l'enfant. Il peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés. Il doit être demandé sous forme écrite. La durée et le moment du congé 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.

La prétention au congé est valable par adoption, indépendamment du nombre d'enfants adoptés.

Congé parental

Les entreprises offrent – dans les limites de leurs possibilités – des solutions flexibles aux collaboratrices et collaborateurs, en particulier la possibilité de mettre un terme à l'activité lucrative et de la reprendre à un moment ultérieur.

Les collaboratrices ou collaborateurs ayant quitté l'entreprise ont le droit conditionnel d'être réengagés, au degré d'occupation précédent, dans les 12 mois après la fin du congé de maternité de la collaboratrice dans la mesure où est disponible, au moment déterminant, un emploi vacant correspondant à leurs qualifications et à leur expérience professionnelle au sein de l'entreprise où ils exerçaient leur activité avant leur départ.

Le droit au réengagement après ce congé parental revient à la mère ou au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise.

Congé de garde de malades

Les collaboratrices ou les collaborateurs qui, en cas de maladie de leur propre enfant ou d'un proche faisant partie de leur famille ou de personnes assimilées selon le chiffre 22, apportent la preuve qu'ils ne trouvent personne pour s'en occuper, se voient accorder, en règle générale, un congé à cet effet pouvant aller jusqu'à 3 jours, tout en touchant leur salaire intégral. Les chiffres 50.6 et 50.7 s'appliquent par analogie.

Congé non payé

Les entreprises s'efforcent d'accorder un congé non payé à leurs collaboratrices ou collaborateurs, pour autant que les conditions de l'entreprise le permettent. Le congé non payé doit être autorisé par le/la supérieur/e hiérarchique ainsi que par le service du personnel.

-
- 64 Caisse de pensions**
- 64.1 Les collaboratrices et collaborateurs des entreprises sont assurés contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès conformément au règlement respectif en vigueur édicté par les organes compétents de l'institution de prévoyance concernée avec laquelle l'entreprise en question a signé une convention d'affiliation. Quiconque est soumis à l'obligation d'assurance selon le règlement doit s'affilier l'institut de prévoyance compétent.
- 64.2 La part de cotisations incombant à la collaboratrice ou au collaborateur est déduite du salaire et versée à la caisse de pensions avec une contribution au moins égale de l'entreprise.
-
- 65 Prestations aux membres de la famille en cas de décès de l'assuré**
- 65.1 Si les collaboratrices ou les collaborateurs sous contrat de travail viennent à décéder, le décès confère à leurs survivants selon le chiffre 22 le droit aux prestations définies à l'art. 338, al. CO. Le chiffre 65.2 demeure réservé.
- 65.2 Pour les survivants désignés dans le Règlement sur la garantie de versement d'un capital en cas de décès intervient le versement supplémentaire et unique d'un capital.
- Celui-ci est entièrement financé par l'entreprise et n'engendre donc pas de coûts pour les collaboratrices ou collaborateurs.
- 65.3 Le Règlement sur la garantie de versement d'un capital en cas de décès est publié par les organes compétents du groupe Migros et s'applique toujours dans sa version valable au moment du décès.
- 65.4 Le versement du capital selon le chiffre 65.2 intervient en lieu et place du paiement du salaire en cas de décès selon l'art. 338, al.2, CO.

Mesures en cas de restructurations d'entreprises

66

Restructurations d'entreprises

Les parties contractantes sont conscientes du fait que l'évolution technologique et économique dans les entreprises engendre 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. Ce qui peut, par conséquent, entraîner un démantèlement ou une délocalisation d'emplois.

33

67

Collaboration des parties contractantes

En cas de restructurations d'entreprises, les parties contractantes sont préalablement informées des fermetures de magasins prévues ou d'éventuels licenciements.

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.

68

Plan social

68.1

Si, lors de restructurations, un démantèlement des emplois ne peut être exclu et s'il faut prévoir des licenciements de collaboratrices et de collaborateurs, un plan social convenu avec les parties contractantes est établi afin d'éviter ou d'alléger autant que faire se peut les difficultés humaines, sociales et économiques.

68.2

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 accompagner dans leur réorientation professionnelle ainsi qu'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 fondées sur les conditions et besoins des collaboratrices et collaborateurs en question.

68.3

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

Dispositions finales

34

69

Durée de validité

- 69.1 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle est valable 4 ans. Le chiffre 69.2 demeure réservé.
- 69.2 Chaque partie contractante peut se départir de la convention sous l'observation d'un délai de résiliation de 6 mois pour la fin d'une année civile. Une résiliation ne pourra intervenir pour la première fois qu'au 31 décembre 2017.
- 69.3 Des adaptations individuelles à un changement de situation ne pourront être demandées par les parties contractantes au plus tôt qu'après expiration d'un délai de 18 mois.
- 69.4 Les parties contractantes s'engagent à entamer des négociations en temps utile en vue du renouvellement de la présente convention.

70

For judiciaire

Les parties contractantes reconnaissent et conviennent que Zurich est le domicile juridique et le for judiciaire.

Annexe 1

Liste des entreprises ou des secteurs d'entreprises auxquels s'applique la CCT (voir le chiffre 2.1)

Grands Magasins Globus SA

(Globus, Globus Hommes, Schild)

Industriestrasse 171
8957 Spreitenbach

Interio SA

Grünaustrasse 23
8953 Dietikon

Depot CH SA

Marktgasse 27
8400 Winterthur

Office World SA

Altstetterstrasse 149
8048 Zurich

Iba SA

Gewerbestrasse 16
3065 Bolligen

Tramondi Büro SA

Industriestrasse West 10
4614 Hägendorf

Annexe 2

Règlement de participation

Dispositions générales

- Art. 1 But
- 1 Le présent règlement de participation règle les modalités de collaboration entre les entreprises et les représentations des collaboratrices et des collaborateurs conformément aux droits de participation qui leur sont dévolus selon la loi, selon la convention collective de travail et selon les principes de la participation fonctionnelle.
 - 2 Il fixe sur cette base les droits et 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 des collaborateurs
- 1 La représentation des collaboratrices et collaborateurs au sein de l'entreprise et au sein des exploitations est assumée par la délégation du personnel et les délégués.
 - 2 Des délégués sont désignés dans des 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 délégation du personnel propre. L'art. 6 al. 3 est réservé.
- Art.3 Champ d'application et champ de représentation
- 1 Le règlement de participation est applicable à toutes les entreprises conformément au champ d'application des entreprises, tel que défini dans la convention collective de travail (chiffre 2.1 CCT).
 - 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 délégation du personnel
- Les droits et obligations de la délégation du personnel font l'objet d'un accord d'entreprise (Règlement de la délégation du personnel). Lors de son élaboration, il y a lieu d'observer les dispositions figurant dans le présent règlement de participation.

Délégation du personnel et assemblée des délégués

- Art.5 Délégation du personnel
- 1 La délégation 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 leurs droits de participation.

- 2 En fonction de la taille et de la structure de l'entreprise, la délégation du personnel est composée de 3 à 20 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 ne soit pas directement le fait des collaboratrices et collaborateurs. Les membres de la délégation 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 délégation du personnel, des collaboratrices et des collaborateurs de l'ensemble des secteurs de l'entreprise.
- 4 Les membres de la délégation du personnel sont élus par les collaboratrices et les collaborateurs de l'entreprise.

Art.6

Délégués

- 1 Les délégués assurent, avec la délégation du personnel, que les droits de participation, dans les 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 délégation du personnel. Dans la mesure où un vœu n'émane que d'un ou de quelques collaboratrices ou collaborateurs, les délégués conseillent et soutiennent de leur propre chef les collaboratrices ou collaborateurs en question. Ils renseignent périodiquement les collaboratrices et collaborateurs sur l'activité de la délégation du personnel et leur transmettent les informations qu'ils obtiennent de ladite délégation. 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 l'exercice des droits de participation par la délégation 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 un ou une délégué/e ainsi qu'un membre suppléant doivent être nommés. Les exploitations ou parties de l'exploitation comptant normalement moins de 20 collaboratrices ou collaborateurs éligibles peuvent être réunies par canton ou par 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 une 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 délégation du personnel soient en rapport adéquat avec la taille et la structure de l'entreprise et la répartition spatiale de ses exploitations,
 - b. les membres de la délégation 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 du temps investi à cet effet et sur le fond, et
 - c. les membres de la délégation du personnel puissent entretenir des contacts suffisants avec les collaboratrices et collaborateurs dans les diverses exploitations.

La direction de l'entreprise et la délégation 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 collaboratrices et aux collaborateurs. Ceux-ci ont le droit de formuler recours contre cette décision auprès de la commission électorale. L'art. 8, al. 3 s'applique en conséquence.

Droit de vote, droit d'éligibilité et procédure électorale

Art.7

Droit de vote et droit d'éligibilité

Disposent du droit de vote toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du cercle électoral concerné, pour autant que leurs rapports de travail aient duré plus de 3 mois ou pour autant qu'ils soient engagés pour plus de 3 mois. Font exception les membres de la direction. Sont éligibles les collaboratrices et les collaborateurs disposant du droit de vote du cercle électoral concerné, ayant travaillé depuis 6 mois de manière ininterrompue au sein de l'entreprise. S'agissant de l'appartenance à une exploitation, les périodes durant lesquelles la collaboratrice ou 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 délégation du personnel ou les élections des délégués ont lieu chaque fois au cours de la dernière année de la durée de validité de la convention collective de travail. Elles doivent se tenir au cours du premier semestre.
- 2 La délégation 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 candidates ou 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 à dater de la communication des résultats, au président de la commission électorale. Ce dernier transmet le recours à la commission électorale. La décision de ladite commission 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 de l'entreprise doit fournir à la délégation du personnel des informations sur une affaire concernant l'exploitation et lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet.
- 2 Le droit de consultation signifie qu'avant que la direction de l'entreprise ne prenne une décision à leur sujet, certaines affaires d'exploitation doivent faire l'objet de délibérations avec la délégation du personnel. La décision prise par la direction devra ensuite être communiquée à la délégation du personnel et, si elle s'écarte de la prise de position de la délégation, 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 délégation du personnel et de la direction de l'entreprise. Font également partie de la codécision une information préalable suffisante ainsi qu'une négociation sur la question entre la direction et la délégation du personnel.
- 4 Le droit à l'autonomie administrative signifie que certaines tâches de la délégation 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 délégation du personnel sont des dispositions de droit impératif.

Art.10

Domaines de participation

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

Domaines de participation	Information	Consultation	Codécision	Autonomie administrative
Conditions d'engagement				
Conventions d'entreprises			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			

Domaines de participation	Information	Consultation	Codécision	Autonomie administrative
Temps de travail				
Systèmes et modèles de temps de travail		x		
Planification et modification des horaires de travail et des horaires d'engagement		x		
Réglementation relative aux pauses		x		
Planification des vacances		x		
Plages horaires du travail de jour, du travail du soir et du travail du dimanche			x	
Travail du soir		x		
Travail de nuit et travail du dimanche	x			
Mesures de protection en cas de travail de nuit		x		
Écart par rapport aux prescriptions relatives au temps de travail			x	
Recours à des contrôles et à des visites d'exploitation	x			
Sécurité du travail et protection de la santé				
Aménagement de salles de travail et de réunion ainsi que de l'environnement du poste de travail		x		
Mise en place de machines et installations		x		
Analyses de risque et plans de mesures		x		
Recours à des spécialistes de la sécurité au travail		x		
Prévention des accidents et des maladies professionnelles		x		
Protection en cas de grossesse et de maternité		x		
Respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs		x		
Instruction et formation				
Personnel		x		
Représentantes et représentants du personnel			x	x*
Mesures sociales				
Institutions sociales (conseil social, cantines, installations de sports et de loisirs, crèches, etc.)		x		
Prestations sociales (prestations de soutien, prêts, hypothèques)	x			

*Autonomie administrative selon le chiffre 29.1 de la CCT pour la formation des membres de la délégation du personnel.

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		
Délégation du personnel				
Règlement électoral et d'organisation			x	
Constitution et activité				x
Ressources		x		
Gestion et utilisation du budget				x

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

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

Art.11	<p>Statut des membres de la délégation du personnel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Les membres de la délégation 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 délégation du personnel. Les entreprises veillent à ce que les membres de la délégation du personnel, de par cette activité, ne soient pas désavantagés dans l'avancement de leur propre travail.
Art.12	<p>Protection contre le licenciement pour les membres de la délégation du personnel</p> <p>Il est interdit de licencier des membres de la délégation du personnel en raison de leur activité exercée en qualité de représentants des employés.</p>

Art.13

Exercice du mandat

- 1 Les membres de la délégation 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/es des délégations du personnel dans la mesure qu'exigent la taille et la structure de l'entreprise afin de lui permettre d'accomplir son mandat correctement et durablement.
- 2 L'ampleur du temps à libérer les président/es fait l'objet d'une convention entre la délégation 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 Commission nationale du groupe Migros. Il est possible d'adapter en tout temps l'ampleur du temps à libérer en concluant une convention à ce sujet entre la direction de l'entreprise et la délégation du personnel.
- 3 En exerçant leurs activités, les membres de la délégation du personnel doivent prendre en considération le bon déroulement des affaires de l'exploitation 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 de l'entreprise apporte son appui à la délégation du personnel dans l'exercice de ses activités et met à sa disposition les ressources nécessaires en temps, les ressources techniques et ainsi que les ressources financières requises à cet effet. Les ressources financières, qui doivent être appropriées aux tâches et aux besoins de la délégation du personnel, sont dévolues à la délégation du personnel aux fins de gestion administrative autonome.
- 5 Les membres de la délégation 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 de la délégation du personnel doivent demeurer garantis.
- 6 La direction de l'entreprise et la délégation 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 de la délégation du personnel

- 1 Pour suivre des cours de formation et, au sens du chiffre 29.1 de la convention collective de travail, dans le but d'exercer leurs activités, les membres de la délégation 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 intéressés doivent annoncer le plus tôt possible à l'entreprise qu'ils ont l'intention d'assister aux manifestations ou aux cours pour lesquels ils ont droit à des jours de formation. Ce faisant, il y a lieu de tenir compte de façon appropriée des besoins de l'entreprise et des nécessités du poste de travail.

Art.15

Collaboration entre la délégation du personnel et les employé-e-s

- 1 La délégation 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 et qui ne souffrent aucun retard, il est possible d'organiser, d'entente entre la direction de l'entreprise et la délégation du personnel, des assemblées d'entreprises pendant le temps de travail. Le temps requis à cet effet est considéré comme du temps de travail. La direction de l'entreprise peut y faire valoir son point de vue.
- 4 Si la délégation du personnel considère qu'une votation générale est nécessaire, elle est tenue d'en informer la direction de l'entreprise au préalable. Cette dernière collabore, sur demande de la délégation du personnel, à l'organisation et à la mise en œuvre de la votation générale.

Art.16

Collaboration entre la délégation du personnel et la direction de l'entreprise

- 1 La délégation du personnel a la direction de l'entreprise pour partenaire. Cette dernière soutient la délégation du personnel dans l'exercice de ses droits et de ses devoirs.
- 2 La direction de l'entreprise et la délégation du personnel sont tenues de traiter et de prendre position sur toutes les questions qui leur sont soumises par d'autres partenaires.
- 3 La direction de l'entreprise informe de manière détaillée la délégation du personnel de la marche des affaires à intervalles réguliers, mais au moins tous les 4 mois. La délégation du personnel doit être informée en temps utile de toutes les décisions importantes qui la concernent dans l'entreprise, notamment aussi de celles en rapport avec une modification de structure économique ou technique.
- 4 Le procès-verbal des séances communes doit être signé par les deux parties et doit être communiqué aux collaboratrices et collaborateurs de manière 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 délégation du personnel et la direction de l'entreprise 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 de travail, chiffres 6.3 et 46.2, elles peuvent faire appel, chacune de leur côté, à la commission paritaire aux fins de médiation en la priant de leur soumettre une proposition de médiation.
 - 2 Si la commission paritaire ne parvient pas à une entente, chacune des parties pourra alors soumettre le cas au tribunal arbitral selon le chiffre 11 de la convention collective de travail. Avant de rendre sa décision, ce dernier pourra faire une proposition de conciliation. La décision du tribunal arbitral est définitive.

Dispositions finales

- Art.18 Le présent règlement de participation est adopté en tant que convention particulière dans le cadre de la convention collective de travail 2016 – 2019. Sa durée de validité est déterminée selon le chiffre 69 de cette convention. Il déploie ses effets jusqu'à ce qu'il soit remplacé par une nouvelle convention.

Annexe 3

Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle

- 1.1 Tous les droits portant sur les inventions et designs que les collaboratrices ou les collaborateurs créent – ou à la création desquels ils participent – durant l'exécution de leurs obligations contractuelles reviennent exclusivement à l'entreprise, que ces droits puissent faire ou non l'objet d'une protection de la loi. 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. En tous les cas, une indemnité est comprise dans le salaire, à l'exclusion de toute autre prétention à ce titre de la part de la collaboratrice ou du collaborateur.
- 1.2 L'entreprise se réserve l'acquisition et l'utilisation des droits portant sur des inventions ou designs que les collaboratrices ou les collaborateurs ont créés dans le cadre de leur contrat de travail mais non en exécution de leurs obligations contractuelles. Elle communique à la collaboratrice ou au collaborateur, dans le délai de 6 mois à dater de l'avis selon le chiffre 1.3, si elle entend acquérir ou libérer tout ou partie de l'invention ou du design. Si elle ne libère pas l'invention ou le design, elle verse à la collaboratrice ou au collaborateur 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.
- 1.3 Les collaboratrices ou les collaborateurs qui font une invention ou créent un design ou une œuvre doivent en avertir immédiatement l'entreprise. Cette information au sujet des inventions ou designs selon le chiffre 1.2 doit être notifiée par écrit à l'entreprise.

*Représentations des collaboratrices
et des collaborateurs:*

**société des employés
de commerce**

dynamiser l'économie. pour moi.

**Société suisse des employés
de commerce**

Rue Saint-Honoré 3

Case postale 3072

2001 Neuchâtel

Tél. +41 32 721 21 37

E-Mail: info@secsuisse.ch

www.secsuisse.ch



association d'employés

globus · herren globus · interio · office world

Association d'employés Ghio

Case postale

8031 Zurich

Tél. +41 44 277 33 11

E-Mail: info@ghio.ch