

**Convention collective
de travail
(CCNT)
du Groupe Migros
2023 – 2026**



Table des matières

Parties contractantes	6
Dispositions générales	7
But et champ d'application	7
1. But.....	7
2. Champ d'application quant au lieu et aux entreprises	7
3. Champ d'application quant aux personnes.....	7
Rapport avec d'autres règlements	8
4. Rapport avec les réglementations internes des entreprises.....	8
5. Rapport avec d'autres conventions collectives de travail	8
Dispositions contractuelles	10
Conclusions, durée et fin des rapports de travail	10
6. Conclusion du contrat de travail.....	10
7. Calcul des années d'engagement.....	10
8. Fin des rapports de travail	10
Droits et devoirs généraux des collaboratrices et des collaborateurs	12
9. Devoir de diligence et de loyauté.....	12
10. Intégrité et signalement des comportements répréhensibles.....	12
11. Protection de la personnalité	13
12. Égalité des chances	13
13. Poste de travail numérique	13
14. Protection de données.....	14
15. Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle	14
16. Sécurité au travail et protection de la santé.....	15
17. Promotion de la santé générale	15
18. Formation continue	15
19. Liberté de coalition et d'association	16
20. Activité lucrative accessoire.....	16
21. Interdiction d'accepter des cadeaux et des faveurs.....	17
Temps de travail, heures supplémentaires et vacances	17
22. Principe	17
23. Temps de travail	17
24. Pauses	18
25. Heures supplémentaires	18
26. Durée des congés	18
27. Droit aux vacances au prorata	20

28.	Compensation des vacances par une indemnité.....	20
29.	Activité lucrative pendant les vacances.....	20
	Absences, vacances, réunions et cours	21
30.	Absences et vacances	21
31.	Réunions et cours	23
	Salaires	23
32.	Salaires et négociations salariales	23
33.	Treizième salaire mensuel	25
34.	Allocations familiales complémentaires	25
35.	Garantie du salaire	25
36.	Cadeaux d'ancienneté et avantages.....	25
	 Salaire en cas d'empêchement de travail	26
37.	Principe	26
38.	Maladie.....	27
39.	Accident	28
40.	Grossesse	29
41.	Congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption et d'accueil de l'enfant.....	29
42.	Phase parentale	33
43.	Service militaire, protection civile, service civil	33
44.	Allocation pour perte de gain.....	34
45.	Maladie et accident durant le service militaire suisse, la protection civile suisse ou le service civil suisse.....	34
46.	Conditions pour le maintien du paiement de salaire.....	35
	Prestations en cas de décès, caisse de pensions, indemnité de départ	35
47.	Prestations en cas de décès.....	35
48.	Caisse de pensions.....	36
	Accords de branches et d'entreprises	36
49.	Objectif général.....	36
50.	Branches.....	37
51.	Corridor de la durée de travail	38
52.	Conventions d'entreprise	38
53.	Évaluation des besoins et expériences.....	39

	Mesures en cas de restructurations d'entreprises	39
54.	Restructurations d'entreprises.....	39
55.	Collaboration des parties contractantes.....	39
56.	Plan social.....	40
	Partenariat social	41
	Commission paritaire	41
57.	Constitution et composition.....	41
58.	Tâches et compétences.....	41
	Commissions du personnel et commission nationale	42
59.	Rapports et collaboration entre les partenaires sociaux et les partenaires contractuels.....	42
60.	Commissions du personnel des entreprises.....	43
61.	Commission nationale.....	43
	Obligation de maintenir la paix du travail	44
62.	Étendue de l'obligation de maintenir la paix du travail.....	44
63.	Juridiction arbitrale.....	45
	Dispositions finales	46
	Dispositions finales	46
64.	Adaptation des règlements.....	46
65.	Domicile juridique et for.....	46
66.	Durée de validité.....	46
	Annexe 1	47
	Liste des entreprises ou des secteurs d'entreprises auxquels s'applique la CCNT (voir chiffre 2.2)	47
	Annexe 2	50
	Cadeaux d'ancienneté	50
	Annexe 3	56
	Règlement de participation	56

Abréviations

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

La CCNT destinée au groupe Migros est conclue respectivement entre

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

d'une part et

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

ainsi que

- la Commission nationale (LAKO)

d'autre part.

But et champ d'application

1. But

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

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

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

3. Champ d'application quant aux personnes

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

- b) Les collaboratrices et les collaborateurs titulaires d'un contrat de travail de maximum trois mois. Si les rapports de travail sont prolongés au-delà de trois mois, la convention s'applique alors à partir du moment où la prolongation ou l'établissement d'un contrat aura été convenu explicitement ou implicitement pour une durée indéterminée.
- c) Les collaborateurs et collaboratrices dont le taux d'occupation moyen est inférieur à 20 % par année civile.
- d) Les personnes qui ont atteint l'âge de l'AVS ainsi que les personnes touchant une rente de vieillesse AVS ou des prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelles obligatoire et extra-obligatoire.

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

Rapport avec d'autres règlements

4. Rapport avec les réglementations internes des entreprises

Les règlements contiennent des réglementations spécifiques aux entreprises ainsi que des dispositions d'exécution relatives à la présente convention.

Les dispositions des réglementations internes des entreprises qui sont contraires à la présente convention et moins favorables au personnel sont nulles et non avenues, elles sont subrogées par les clauses correspondantes de ladite convention.

5. Rapport avec d'autres conventions collectives de travail

Si un rapport de travail est soumis à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire générale et dont le champ d'application a été étendu, celle-ci prime en principe sur la CCNT Migros (subsidiarité complète). Le groupe Migros vise une reconnaissance équivalente de la CCNT Migros dans la mesure du possible en raison de la déclaration de force obligatoire d'une CCT externe. Afin d'empêcher des péjorations choquantes de la situation de collaborateurs qui ne sont plus soumis à la CCNT de Migros, l'entreprise concernée/les entreprises Migros respectives concernées – telles que

définies selon le chiffre 2.2 et selon l'annexe 1 – peut / peuvent, selon leur propre appréciation, déclarer applicables à un rapport de travail déterminé ou à des groupes de rapports de travail déterminés certaines dispositions de la présente convention. Toutefois, une telle déclaration d'applicabilité n'entraîne pas un assujettissement partiel de ces rapports de travail à la CCNT Migros. Au contraire, elle oblige uniquement les entreprises Migros concernées définies selon le chiffre 2.2 et selon l'annexe 1 à appliquer les correspondantes à ces rapports de travail.

Conclusions, durée et fin des rapports de travail

6. Conclusion du contrat de travail

- 6.1 La direction de l'entreprise ou les organes qu'elle aura mandatés concluent par écrit ou par une signature électronique le contrat de travail avec chaque collaboratrice ou collaborateur.
- 6.2 Le temps d'essai est de trois mois. Il est possible de convenir par écrit d'un temps d'essai plus court.
- Il est possible de convenir d'un temps d'essai en cas de transfert de la collaboratrice ou du collaborateur provenant d'une autre entreprise du groupe Migros.
- 6.3 Lorsque le temps d'essai est effectivement réduit pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale imposée, ce temps d'essai est prolongé d'autant.

7. Calcul des années d'engagement

- 7.1 Est considérée comme année d'engagement la période d'une année à compter de la date d'entrée en fonction stipulée contractuellement (exception: chiffre 26.1 alinéa 3), y compris la période d'apprentissage effectuée dans une telle entreprise.
- 7.2 Si une collaboratrice ou un collaborateur quitte une entreprise du groupe Migros après le 31.12.2022 et si un nouvel engagement a lieu dans les 5 ans dans une entreprise soumise à la CCNT de Migros, la durée d'engagement atteinte par la collaboratrice ou le collaborateur jusqu'à sa sortie de l'entreprise initiale sera intégralement prise en compte.
- 7.3 Pour ce qui est des prétentions envers la CPM ou une autre institution de prévoyance, le calcul des années d'engagement s'effectue exclusivement selon les règlements respectifs y afférents.

8. Fin des rapports de travail

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

- a) pendant le temps d'essai: 7 jours;
- b) après expiration du temps d'essai (toujours pour la fin d'un mois)
 - au cours de la 1^{ère} année d'engagement: 1 mois,
 - de la 2^e à la 9^e année d'engagement: 2 mois,
 - dès la 10^e année d'engagement: 3 mois.

Le règlement du personnel ou le contrat de travail individuel peut également stipuler qu'un délai de résiliation de deux ou trois mois s'applique dès la première année d'engagement.

- 8.2 En principe, la résiliation doit être notifiée par écrit. La résiliation signifiée verbalement est admise. Elle doit cependant être confirmée par écrit.
- 8.3 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
- 8.4 La lettre de résiliation doit parvenir à l'autre partie le dernier jour ouvrable précédant le début du délai de résiliation. Elle sera considérée comme réceptionnée si le destinataire en prend connaissance ou s'il est en mesure d'en prendre connaissance selon les règles de la bonne foi. Si l'autre partie refuse de réceptionner la résiliation en la forme écrite, cette dernière produira ses effets entre personnes présentes par déclaration orale.
- 8.5 Sauf convention contraire, les rapports ordinaires de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé au moment où la personne concernée atteint l'âge de la retraite ordinaire selon le règlement de la CPM ou selon le règlement en vigueur de la caisse de pensions concernée. Il lui est toutefois nécessaire de donner son congé si la collaboratrice ou le collaborateur a l'intention de prendre une retraite anticipée selon le règlement de la CPM ou selon le règlement en vigueur d'une autre caisse de pensions.

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

Les entreprises offrent, dans le cadre de leurs besoins opérationnels, la possibilité de continuer à travailler après la retraite ordinaire ou anticipée.

- 8.6 L'entrée en vigueur du paiement d'une rente entière d'invalidité par la CPM ou par une autre institution de prévoyance met un terme aux rapports ordinaires de travail, indépendamment de toute résiliation. En cas d'invalidité partielle, avec l'entrée en vigueur du paiement de la rente, le contrat de travail

sera adapté en tenant compte du taux de capacité de travail de la personne concernée, 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

9. Devoir de diligence et de loyauté

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.

L'infrastructure de l'employeur, comme les appareils et les véhicules, doit être utilisée de manière professionnelle et respectueuse. Les défauts et les pannes doivent être signalés immédiatement.

Les fonds confiés ou reçus pour l'entreprise doivent être gérés scrupuleusement.

10. Intégrité et signalement des comportements répréhensibles

- 10.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de respecter le code de conduite du groupe Migros ainsi que les autres règlements, directives et notices internes à l'entreprise et de se comporter à tout moment de manière responsable, honnête et fiable.

Les détails concernant ces sujets sont réglés dans les directives internes de l'entreprise.

- 10.2 Les collaboratrices et les collaborateurs sont autorisés, priés, le cas échéant tenus dans le cadre individuel de leur devoir de fidélité, de signaler en interne les violations existantes ou imminentes, des lois et des règles internes de l'entreprise, afin que celle-ci puisse prendre les mesures appropriées.

En outre, le service Web de signalement M-Concern est disponible pour signaler certaines infractions.

La confidentialité est garantie. Dans des cas exceptionnels, il peut s'avérer nécessaire de lever la confidentialité après consultation de la personne ayant effectué le signalement, par exemple pour pouvoir investiguer ou parce que des obligations légales de divulgation l'exigent.

- 10.3 Des discriminations ou des mesures de représailles de toute nature contre des collaboratrices et des collaborateurs qui, en toute bonne foi, signalent un comportement fautif ou coopèrent dans le cadre d'une investigation, ne seront pas tolérées et seront réprimées par des sanctions disciplinaires.

Les accusations délibérément fausses, la tolérance d'un comportement fautif ou le manque de coopération peuvent être sanctionnés.

11. Protection de la personnalité

- 11.1 Les entreprises respectent la personnalité et la santé des collaboratrices et des collaborateurs et veillent à leur sauvegarde.
- 11.2 Les entreprises veillent à instaurer entre les collaboratrices et les collaborateurs un climat de respect mutuel, de tolérance et d'estime. Elles ne tolèrent aucune discrimination, en particulier les discriminations liées à l'identité de genre et l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'origine ethnique et à la nationalité, à la langue, à la position sociale, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou à un handicap, ni aucun harcèlement moral, harcèlement sexuel ou autre type de harcèlement.
- 11.3 Les entreprises édictent des directives ayant pour but d'empêcher la discrimination, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sur le lieu de travail et créent des structures auxquelles peuvent s'adresser les collaboratrices et les collaborateurs concernés.

12. Égalité des chances

Avec une culture d'entreprise inclusive, l'égalité des chances et des conditions de travail flexibles, Migros crée les conditions-cadres pour la diversité.

Les parties contractantes encouragent activement la réalisation de l'égalité des chances au sein du groupe Migros, notamment en ce qui concerne le recrutement, le développement, les salaires et les avantages.

13. Poste de travail numérique

Afin de promouvoir la numérisation, Migros soutient l'accès au poste de travail numérique via des appareils privés. Les conditions préalables et les conditions-cadres à cet effet sont réglées au niveau de l'entreprise.

14. Protection de données

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

15. Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle

- 15.1 Tous les droits portant sur les inventions et designs que les collaboratrices et collaborateurs créent (ou à la création desquelles ils et elles participent) durant l'exécution de leurs obligations contractuelles reviennent exclusivement à l'entreprise, que ces droits puissent faire ou non l'objet d'une protection juridique.

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.

- 15.2 L'entreprise se réserve l'acquisition et l'utilisation des droits portant sur des inventions ou designs que les collaboratrices et 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 six mois à dater de l'avis selon le chiffre 15.4, si elle entend acquérir ou libérer tout ou partie de l'invention ou du design.
- 15.3 Les collaboratrices et collaborateurs qui font une invention ou créent un design ou une œuvre doivent en avertir immédiatement l'entreprise par écrit. Cette information au sujet des inventions ou designs, selon le chiffre 15.2, doit être notifiée par écrit à l'entreprise.
- 15.4 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.

16. Sécurité au travail et protection de la santé

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

17. Promotion de la santé générale

Les entreprises encouragent activement le comportement de leur personnel en matière de santé. Elles participent aux frais des offres de promotion de la santé et d'abonnements aux installations de fitness et de loisirs du groupe Migros. Les entreprises inscrivent l'application concrète de cette disposition dans leurs règlements.

18. Formation continue

En vue du développement professionnel des collaboratrices et collaborateurs et de la meilleure exécution possible des tâches qui leur sont confiées, les entreprises prennent des mesures ciblées pour élargir et approfondir les compétences nécessaires, augmenter leur employabilité et les rendre aptes à contribuer à façonner et à accompagner les changements. À cet effet, des entretiens de développement ont lieu au moins une fois par an entre la collaboratrice ou le collaborateur et son ou sa responsable.

Indépendamment de cela, les collaboratrices et collaborateurs ont la responsabilité de s'engager activement dans le développement de leurs capacités afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans des fonctions en constante évolution, et de rester compétitifs sur le marché du travail.

Cette responsabilité personnelle est encouragée par le fait que les entreprises soutiennent financièrement la formation continue personnelle dans le cadre

de l'offre des Ecoles-clubs Migros ou Miduca SA et qu'elles valorisent par un facteur donné les jours de vacances surobligatoires ou les cadeaux d'ancienneté sous forme de temps ou d'argent, si le temps correspondant est consacré à la formation continue personnelle.

Les entreprises inscrivent l'application concrète de ces dispositions dans leurs règlements.

19. Liberté de coalition et d'association

- 19.1 L'exercice conforme au droit de la liberté de coalition et de la liberté d'association est garanti. Les collaboratrices et les collaborateurs ont donc toute liberté d'adhérer à des syndicats, des groupements, des partis politiques, des associations ou autres organisations semblables.
- 19.2 La liberté de coalition constitue le fondement des relations entre partenaires sociaux. Son exercice conforme au droit est garanti par l'employeur comme par les travailleuses et travailleurs. Les collaboratrices et les collaborateurs ont notamment toute liberté d'adhérer ou non à des associations de travailleuses et travailleurs. L'appartenance ou la non-appartenance à une association de travailleuses et 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.

20. Activité lucrative accessoire

- 20.1 L'exercice d'une activité lucrative accessoire n'est admis qu'à condition que les collaboratrices et collaborateurs se soient procurés au préalable le consentement de la direction ou de l'instance désignée par celle-ci. Une activité professionnelle annexe ne peut être autorisée que dans la mesure où elle garantit le respect des dispositions légales et ne nuit pas sensiblement aux performances des collaboratrices et collaborateurs ou à la compétitivité de l'entreprise. En particulier, il est interdit aux collaboratrices et collaborateurs d'avoir, avec l'activité lucrative accessoire, un nombre d'heures de travail supérieur, respectivement d'heures de repos inférieur à celui qui est prescrit par la loi.
- 20.2 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'informer l'entreprise, immédiatement et spontanément, de toute modification notable de la nature et de l'étendue de l'activité lucrative accessoire. La direction ou l'instance désignée par celle-ci décide d'autoriser ou non la poursuite de l'activité accessoire en question.

21. Interdiction d'accepter des cadeaux et des faveurs

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

Temps de travail, heures supplémentaires et vacances

22. Principe

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

23. Temps de travail

- 23.1 Le temps de travail hebdomadaire normal pour les collaboratrices et collaborateurs à plein temps est de 41 heures (taux d'occupation = 100%).

Pour les entreprises de la restauration couvertes par la convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration en vigueur, le temps de travail hebdomadaire normal est déterminé par cette convention, soit actuellement 42 heures (taux d'occupation = 100%).

Pour les branches de la logistique, de la transformation de la viande et des installations de loisirs selon le chiffre 50.2, la durée normale de travail hebdomadaire est de 43 heures (taux d'occupation = 100%).

- 23.2 Pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, les entreprises proposent à leur personnel, dans le cadre de leurs possibilités, des modèles de travail spécifiques et flexibles en matière de temps et de lieu.

De tels modèles de travail peuvent inclure un droit à une réduction du taux d'occupation pour les travailleurs à temps plein pouvant aller jusqu'à 20 pour cent, l'accomplissement du temps de travail hebdomadaire en moins de 5 jours de travail en respectant les prescriptions de la loi sur le travail ou la prolongation du temps de travail hebdomadaire selon le ch. 23.1 avec une augmentation correspondante du droit aux vacances, l'applicabilité dans l'entreprise devant être donnée au cas par cas.

Les conditions préalables et les conditions-cadres à cet effet sont réglées au niveau de l'entreprise.

- 23.3 En règle générale, les collaboratrices et les collaborateurs se verront communiquer leur plan de travail 14 jours à l'avance. Ce plan ne pourra être modifié que dans des cas justifiés.

24. Pauses

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

25. Heures supplémentaires

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

Pour les collaboratrices et les collaborateurs employés à temps partiel, sont considérées comme heures de travail supplémentaires toute heure dépassant le temps de travail convenu dans le contrat de travail individuel.

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

26. Durée des congés

- 26.1 Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit, par année civile, et compte tenu de l'alinéa 3 du présent chiffre, à des congés payés selon le barème ci-après:
- a) Du premier jour de travail convenu par contrat jusqu'à
la 20^e année de service (sous réserve des lettres b, c ou d) 5 semaines

- | | |
|---|------------|
| b) Les jeunes collaboratrices ou collaborateurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et les apprenti-e-s | 6 semaines |
| c) Dès la 21 ^e année de service ou dès l'âge de 50 ans | 6 semaines |
| d) Dès la 31 ^e année de service ou dès l'âge de 60 ans | 7 semaines |

Pour les branches des installations de loisirs et de la formation initiale et continue selon le chiffre 50.2, le droit aux congés est généralement de 5 semaines, indépendamment de l'âge et des années d'engagement. Sont exceptés les jeunes et les apprenti-es jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Ces derniers ont droit, dans tous les cas, à 6 semaines de congés payés.

L'année civile à partir de laquelle l'augmentation du droit aux vacances prend effet ou reste acquise se détermine ainsi:

- lorsque le droit dépend des années de service, ces dernières sont calculées en fonction des années civiles. L'année d'entrée en fonction compte alors comme année de service, pour autant que l'entrée ait eu lieu avant le 1^{er} juillet.
- lorsque le droit dépend de l'âge, l'année civile considérée est celle au cours de laquelle l'âge déterminant est atteint.

- 26.2 Les collaboratrices et collaborateurs peuvent acheter jusqu'à dix jours de vacances supplémentaires, à condition que le droit aux congés ordinaires selon le chiffre 26.1 ait déjà été pris ou planifié et que les exigences de l'entreprise permettent de prendre ce crédit de vacances supplémentaire. Les dispositions d'exécution seront réglées par les entreprises.

Les congés doivent normalement être pris au cours de l'année civile pour laquelle ils sont accordés. Dans certains cas justifiés, les collaboratrices et collaborateurs peuvent économiser au maximum une semaine de congés ou la reporter sur l'année suivante, à condition que le solde de congés de l'année précédente soit épuisé. L'ensemble des droits aux congés ainsi acquis doit alors pouvoir être pris l'année suivante.

- 26.3 Les jours fériés légaux tombant pendant les congés ne sont pas considérés comme jours de congés et peuvent être pris ultérieurement. Les jours de maladie ou d'accident qui tombent pendant les congés (incapacité totale de travail selon certificat médical) doivent être accordés ultérieurement. Il faut toutefois que les jours fériés, de maladie ou d'accident tombent sur des jours de semaine durant lesquels les collaboratrices ou les collaborateurs auraient normalement travaillé.

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

27. Droit aux vacances au prorata

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

28. 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.

29. Activité lucrative pendant les vacances

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

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

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

Absences, vacances, réunions et cours

30. Absences et vacances

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

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

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

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

- 30.2 Un jour de congé extraordinaire correspond à un cinquième du temps de travail hebdomadaire contractuellement convenu.
- 30.3 Dans certains cas justifiés, les entreprises peuvent accorder un congé payé allant au-delà de ce que prévoit la réglementation du chiffre 30.1.

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit tous les cinq ans à un congé sabbatique d'une durée maximale de trois mois consécutifs. Celui-ci peut se composer d'un solde de vacances existant, du droit aux vacances pour l'année en cours, d'un congé non payé, d'un solde d'heures supplémentaires existant ou du cadeau d'ancienneté sous forme de congés payés.

La composition appropriée et le moment de l'utilisation doivent être convenus entre l'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs. Il convient de tenir compte à la fois des besoins des collaboratrices et collaborateurs et des exigences de l'entreprise.

- 30.4 Le temps libre nécessaire à la prise en charge de membres de la famille et de partenaires atteints dans leur santé ainsi que le droit au salaire pour ce temps sont régis par l'art. 36 al. 3 et 4 de la loi sur le travail ainsi que par les art. 324a et 329h du CO.

D'un point de vue temporel, la loi prévoit que le congé est de 3 jours par événement et, sauf pour la garde d'enfants, de 10 jours maximum par an.

Les enfants qui, conformément à l'ordonnance de la Confédération réglant le placement d'enfants, sont placés dans une famille pour y bénéficier de soins et d'éducation, sont considérés comme les propres enfants.

Le chiffre 38.6 s'applique par analogie.

- 30.5 Des congés pour les activités de jeunes extra-scolaires sont accordés en conformité avec l'art. 329e du CO. En principe, ces congés ne sont pas rémunérés. Le salaire sera versé pour autant que l'organisatrice ou l'organisateur n'accorde pas l'indemnité pour perte de gain et pour autant qu'il n'existe aucune prétention en vertu de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain.

31. Réunions et cours

- 31.1 Les membres d'une commission du personnel ou d'un autre organe de l'entreprise, les membres du conseil de fondation de la CPM et les délégué-e-s souhaitant participer à une réunion professionnelle ou à un cours de formation organisé par une association d'employés ou une association professionnelle contractante bénéficient en règle générale d'un congé payé jusqu'à concurrence de 5 jours par année s'ils présentent leur demande à temps tout en produisant le programme de la manifestation.
- 31.2 Les membres d'associations contractantes souhaitant participer à des cours ou à des réunions de leur association doivent présenter à temps à leur responsable une demande de congé de formation non payé et joindre le programme de la manifestation. La décision relative à de telles demandes est prise séparément.

Salaires

32. Salaires et négociations salariales

- 32.1 Les salaires des collaboratrices et des collaborateurs font l'objet d'accords particuliers. L'évolution des salaires se fait systématiquement en tenant compte de la fonction, de la performance, de l'expérience et du marché du travail.

Les collaboratrices et collaborateurs d'une entreprise ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, les différents niveaux de salaire régionaux pouvant être pris en compte.

- 32.2 Les parties contractantes négocient les éventuelles adaptations de salaires généralement au début de chaque année civile. Une fourchette est fixée. Cette dernière tiendra compte de manière appropriée de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation, de l'évolution économique dans les différentes branches ainsi que des différences entre les entreprises.

Les parties négocient sur le salaire minimum, en fonction des besoins, dans le cadre des négociations salariales et dans les limites des possibilités économiques. Par salaire minimum, on entend un salaire mensuel brut pour les collaboratrices et collaborateurs âgés de 20 ans et plus, calculé sur la base d'un taux d'occupation de 100%. Ce salaire minimum est fixé indépendamment du fait que la fonction soit conditionnée ou non à une formation professionnelle ou que la formation professionnelle soit de 2, 3, ou 4 ans.

- 32.3 Si un accord ne peut être trouvé quant à l'étendue de l'adaptation des salaires ou sur la fixation du salaire minimum, chaque partie contractante a le droit de s'adresser à la Commission paritaire en lui demandant de soumettre une proposition de médiation.

- 32.4 L'ampleur de l'adaptation salariale est fixée le moment venu entre la commission du personnel et la direction des entreprises dans le cadre de la convention d'entreprise, dans les limites de fourchette convenue par les parties contractantes. Ce faisant, il y a lieu de tenir compte en particulier de la marche des affaires antérieure, des perspectives d'avenir, de la compétitivité de l'entreprise et du coût de la vie pour les collaboratrices et les collaborateurs.

Les adaptations de salaire entrent généralement en vigueur le 1er janvier. La direction et la commission du personnel peuvent cependant convenir d'une autre date.

- 32.5 Dans la convention selon le chiffre 32.2, certaines entreprises peuvent être exclues, pour tout ou partie, des adaptations salariales si, pour des raisons d'ordre économique, elles se trouvent dans l'impossibilité de négocier. Cette règle s'applique par analogie également aux branches visées au chiffre 50, si cela est nécessaire pour assurer leur compétitivité et un développement durable de l'emploi.

- 32.6 Les entreprises informent les partenaires sociaux et contractuels de la mise en œuvre des adaptations salariales ainsi que – dans le cadre de la commission paritaire et sur demande des partenaires sociaux et contractuels – de la fixation du salaire minimum pour les personnes ayant terminé leur apprentissage et qui exercent leurs activités dans leur profession.

33. Treizième salaire mensuel

- 33.1 Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un 13^e salaire dans l'année civile. Si les rapports de travail commencent ou prennent fin pendant l'année civile, les collaboratrices et collaborateurs ont alors droit à une part proportionnelle du 13^e salaire, calculée pro rata temporis.
- 33.2 Pour les collaborateurs mensualisés, le 13^e salaire est égal à un douzième des salaires de base versés durant l'année civile. Pour les collaborateurs engagés selon un salaire horaire, le 13^e salaire est égal à un douzième de la moyenne mensuelle des salaires de base versés durant l'année civile. Si la durée des rapports de travail est inférieure à une année complète, le 13^e salaire sera égal à un douzième des salaires de base perçus pendant l'année civile concernée.

34. Allocations familiales complémentaires

Les entreprises soutiennent les collaboratrices et collaborateurs ayant des enfants et un revenu global du ménage faible en complétant financièrement les allocations cantonales pour enfants et de formation, dans la mesure de leurs possibilités.

35. Garantie du salaire

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

36. Cadeaux d'ancienneté et avantages

- 36.1 Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs à plein temps et à temps partiel au sens du chiffre 3 ont droit à une prime de fidélité conformément au règlement en vigueur édicté par les organes compétents du groupe Migros (voir annexe 2).
- 36.2 Migros accorde à ses collaboratrices et collaborateurs des conditions préférentielles sur certains services ou produits. Cela peut concerner des offres internes ou externes et englober par exemple les thèmes de la santé, de l'éducation, des loisirs et de la mobilité. Les offres correspondantes sont spécifiées en toute transparence au sein de l'entreprise.

Salaire en cas d'empêchement de travail

37. Principe

- 37.1 Si les collaboratrices et les collaborateurs se trouvent, sans faute de leur part, empêchés de fournir la prestation de travail, les chiffres 38 à 46 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 30 et 31 de la présente convention, les collaboratrices et collaborateurs ont droit au paiement du salaire selon le chiffre 37.2 pendant la durée limitée selon l'art. 324a CO.

Les droits contractuels au maintien du salaire s'appliquent pendant les rapports de travail en cours. Après le départ de l'entreprise, seuls les droits vis-à-vis des assurances compétentes subsistent.

Les collaboratrices et collaborateurs s'engagent à respecter et à suivre les obligations légales en vigueur en matière d'assurance (surtout en ce qui concerne les obligations de coopération).

- 37.2 Lors d'une poursuite du paiement du salaire par l'employeur, le salaire pour les collaboratrices et les collaborateurs correspond au salaire qu'ils ou elles auraient touché en cas de travail (salaire net y compris les allocations fixes).
- 37.3 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. Pour éviter une surindemnisation, les entreprises sont autorisées à procéder à une compensation du salaire net.
- 37.4 Les versements de salaire de l'entreprise sont subsidiaires par rapport aux prestations en cours ou aux paiements rétroactifs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise. Les prestations en cours ainsi que les paiements rétroactifs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise reviennent à celle-ci à concurrence du montant et pour la période où elle continue à verser ou a versé à la collaboratrice/au collaborateur le salaire en dépit d'une capacité de travail et de prestation limitées.

Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de rembourser de telles prestations effectuées à titre d'acomptes. L'entreprise est titulaire à cet effet d'une 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.

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

38. Maladie

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

En cas d'incapacité de travail attestée par le médecin, il est versé aux collaboratrices et collaborateurs une indemnité journalière maladie pendant 730 jours, à concurrence du salaire net intégral selon les chiffres 37.1 à 37.3. En cas d'incapacité partielle de travail, l'indemnité journalière maladie est versée pendant cette période en fonction du degré de l'incapacité de travail.

- 38.2 L'indemnité journalière maladie est versée par cas de maladie. Le droit selon le chiffre 38.1 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.

- 38.3 Les cotisations pour l'assurance indemnité journalière collective sont supportées par l'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs. La cotisation de l'entreprise doit être au moins équivalente au montant versé à ce titre par la collaboratrice ou le collaborateur.

- 38.4 L'affiliation à l'assurance indemnité journalière collective prend généralement fin au moment de la cessation des rapports de travail. La poursuite du versement de salaire est assurée par l'assurance indemnité journalière collective pour les maladies en cours qui sont survenues pendant la durée de l'engagement, mais au maximum jusqu'au moment où le droit aux prestations est épuisé. Il n'y a pas de prolongation de la couverture si le rapport de travail était à durée déterminée (les rapports d'apprentissage font exception, indépendamment du maintien ou non dans l'entreprise) ou s'il a pris fin en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite réglementaire ou au motif d'une retraite anticipée selon le chiffre 8.5.

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander le maintien de l'assurance indemnité journalière maladie à titre individuel dans les 90 jours

à compter de la fin des rapports de travail ou de leur sortie de l'assurance indemnité journalière collective.

- 38.5 Avec l'octroi des prestations résultant de l'assurance indemnité journalière collective, l'obligation de continuer de payer le salaire selon l'article 324a du Code des obligations tombe totalement pour l'entreprise.
- 38.6 La collaboratrice ou le collaborateur est tenu d'observer les prescriptions suivantes en cas de maladie:
- a) La collaboratrice ou le collaborateur est tenu d'aviser immédiatement sa ou son responsable et de lui présenter sur demande un certificat médical;
 - b) En cas de maladie pendant les congés, un certificat médical doit être fourni dès le premier jour de maladie, sans qu'il ne doive être nécessaire de le demander. En outre, les dispositions des chiffres 26.3 et 26.4 s'appliquent.
 - c) En cas de maladie à l'étranger, un certificat médical doit être fourni sans demande préalable dès le premier jour de maladie et l'absence ne sera reconnue comme telle que si un certificat médical est fourni dans une langue officielle suisse ou en anglais.

39. Accident

39.1 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.

39.2 En cas d'accidents professionnels et non professionnels reconnus, l'entreprise fournit pendant au moins 3 mois des prestations équivalant au salaire intégral selon les chiffres 37.1 à 37.3, mais au plus tard jusqu'au début du paiement d'une rente.

Le versement du salaire surobligatoire est supprimé en cas de départ.

39.3 Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut réduire le salaire dans une même mesure.

- 39.4 Les primes de l'assurance accidents professionnels sont supportées par l'entreprise; celles de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge des collaboratrices et des collaborateurs et déduites mensuellement du salaire.
- 39.5 En cas d'accident de collaboratrices ou de collaborateurs survenant à l'étranger, la ou le responsable doit être immédiatement informé. Par ailleurs, le chiffre 38.6 let. c s'applique par analogie.
- 39.6 Si l'accident est causé par un tiers contre lequel l'assurance-accident exerce un recours, l'entreprise peut également recourir pour le versement du salaire auprès de la LAA, dans la limite des prestations de cette dernière. L'entreprise ne verse le salaire qu'à titre d'avance et le droit de recours passe dans cette mesure à l'entreprise.

40. Grossesse

- 40.1 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.
- 40.2 À sa demande, il est accordé à la collaboratrice enceinte un congé non payé jusqu'à l'accouchement.

Un accord doit intervenir à temps à propos de la forme future du rapport de travail afin que les intérêts et souhaits mutuels puissent être pris en compte de façon équilibrée.

41. Congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption et d'accueil de l'enfant

- 41.1 Après l'accouchement, la collaboratrice a droit à 18 semaines de congé de maternité payé.

Les 14 premières semaines doivent être prises consécutivement, tandis que la partie restante peut être prise de manière flexible en termes de durée et de volume, selon les besoins de la collaboratrice et en accord avec les exigences de l'entreprise, dans le délai d'un an à compter de la naissance.

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).

Au lieu de prendre son congé de maternité à 100%, la collaboratrice peut, si elle le souhaite, le prendre à 80% de son salaire net, ce qui permet de prolonger le congé en conséquence. D'autres niveaux de pourcentage ne sont pas possibles. Les entreprises définissent les modalités d'exécution.

Le chiffre 41.5 reste réservé.

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

Le droit à l'APG prend fin au cours des 14 premières semaines si la collaboratrice reprend totalement ou partiellement son activité professionnelle pendant cette période ou si elle décède. Le droit surobligatoire est supprimé si la collaboratrice décède avant d'avoir perçu la totalité de la part surobligatoire.

La collaboratrice peut transférer, totalement ou en partie, la partie de son congé de maternité au-delà des 14 semaines fixées par la loi à son partenaire dans la mesure où cette personne prend un congé non payé attesté et de même durée au titre de sa paternité. Un tel transfert s'effectue dans tous les cas par un paiement correspondant.

La collaboratrice peut, à sa demande, prolonger un congé de maternité payé par un congé non payé jusqu'à un total de 8 mois, pour autant que l'entreprise le permette. Un tel congé de maternité non payé doit être demandé sous forme écrite au moins trois mois avant le début du congé souhaité.

Le moment et la durée du congé de maternité non payé sont fixés d'un commun accord, de telle sorte que les besoins de la collaboratrice et de sa famille ainsi que ceux de l'entreprise soient harmonisés le mieux possible.

- 41.3 Au retour de la collaboratrice de son congé de maternité, le rapport de travail reste en principe inchangé.

Les collaboratrices qui travaillaient à plus de 80% avant leur maternité peuvent réduire leur taux d'occupation jusqu'à 80% ou, en fonction des conditions de l'entreprise, même au-delà.

Pour les collaboratrices qui, avant leur maternité travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de 80% au maximum, une éventuelle réduction du taux d'occupation est déterminée par le taux d'occupation minimal nécessaire pour le poste et les possibilités de l'entreprise.

- 41.4 L'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain revient à l'entreprise, dans la mesure et pour la période où l'entreprise a versé à la collaboratrice, pendant la durée du droit à l'allocation maternité, le salaire selon le chiffre 41.1.
- 41.5 Aucune prestation selon le chiffre 41.1 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.
- 41.6 A l'occasion de la naissance d'un propre enfant, il est accordé au père un congé payé de 4 semaines et, à sa demande, un congé supplémentaire non payé jusqu'à 4 semaines.

Les deux premières semaines de congé payé constituent le congé de paternité prévu par la loi et doivent être prises dans les six premiers mois suivant la naissance de l'enfant. Les deux autres semaines payées et les semaines non payées doivent être prises dans le délai d'un an à compter de la naissance.

Le congé peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés. 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.

Pendant les quatre premières semaines, le collaborateur reçoit le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé (salaire net, y compris les allocations fixes). Au lieu de prendre son congé de paternité à 100%, le collaborateur peut, s'il le souhaite, le prendre à 80% de son salaire net, ce qui permet de prolonger le congé en conséquence. D'autres niveaux de pourcentage ne sont pas possibles. Les entreprises définissent les modalités d'exécution.

Au retour du collaborateur de son congé de paternité, le rapport de travail reste en principe inchangé. Les collaborateurs qui travaillaient à plus de 80% avant leur paternité peuvent réduire leur taux d'occupation jusqu'à 80% ou, en fonction des conditions de l'entreprise, même au-delà.

Pour les collaborateurs qui, avant la paternité, travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de 80% au maximum, une éventuelle réduction du

taux d'occupation est fonction du taux d'occupation minimal nécessaire pour le poste et des possibilités de l'entreprise.

Pour les couples de femmes dont la femme qui n'a pas accouché est collaboratrice de Migros, les droits sont les mêmes que pour le congé de paternité.

- 41.7 En cas d'adoption d'un enfant, un congé payé de 4 semaines est accordé à la collaboratrice/au collaborateur et, à sa demande, un congé supplémentaire non payé jusqu'à 4 semaines, étant précisé que seules sont prises en compte les adoptions entrées en force avant l'âge de 10 ans révolus.

Le droit au congé d'adoption ne s'applique pas si, dans le cas concret, il existe déjà un droit au congé de maternité ou de paternité.

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

- 41.8 Les prétentions selon le chiffre 41 sont valables par événement, indépendamment du nombre d'enfants nés ou adoptés.

- 41.9 Si les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une allocation de prise en charge conformément aux articles 16n – 16s LAPG parce qu'un de leurs enfants (même adopté) est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, ils ont droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum.

L'employeur complète l'allocation pour prise en charge selon les articles 16n–16s LAPG dans le sens d'une prestation subobligatoire sur le salaire qui correspond au salaire qui aurait été perçu si la collaboratrice ou le collaborateur avait travaillé (salaire net, y compris les allocations fixes).

Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est perçue.

Si les deux parents sont salariés, chacun d'eux a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au maximum. Ils peuvent choisir une répartition différente du congé.

Le congé peut être pris en une seule fois ou à la journée. L'employeur doit être informé sans délai des modalités de prise de congé ainsi que de toute modification.

Le droit selon ce chiffre représente le droit légal selon l'art. 329i CO, plus la part surobligatoire selon l'alinéa 2 de ce chiffre, et n'est donc pas cumulatif avec ce droit.

42. Phase parentale

- 42.1 Les collaboratrices et les collaborateurs ayant quitté l'entreprise ont le droit conditionnel d'être réengagé-e-s, au degré d'occupation précédent, dans les 12 mois après la fin du congé de maternité dans la mesure où est disponible, au moment déterminant, un emploi vacant correspondant à leurs qualifications et à leur expérience professionnelle au sein de l'entreprise où ils exerçaient leur activité avant leur départ.
- 42.2 Le droit de réengagement revient soit à la mère, soit au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise.

43. Service militaire, protection civile, service civil

- 43.1 Pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés ainsi que pendant le service normal et le service d'avancement dans l'armée suisse, l'allocation légale pour perte de gain est complétée comme suit tout en respectant les taux journaliers de la loi sur les allocations pour perte de gain:
- a) Pour les collaboratrices et les collaborateurs sans obligation d'entretien d'enfants:
 - de manière à atteindre 75% du salaire net selon chiffre 37.2 pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés,
 - de manière à atteindre 100% du salaire net selon chiffre 37.2 pendant le service normal et le service d'avancement, jusqu'à 4 semaines durant l'année civile.
 - b) Pour les collaboratrices et collaborateurs ayant des enfants à charge, de manière à atteindre 100% du salaire net intégral selon le chiffre 37.2. Les enfants adoptés sont alors assimilés à des enfants biologiques.
- 43.2 Sont réputées périodes de service assimilées à l'école de recrues la formation

de base de personnes remplissant leur obligation de service sans interruption (militaires en service long), la formation de base dans la protection civile suisse, le service civil selon la loi fédérale sur le service civil pour le nombre de jours correspondant à une école de recrues ainsi que les jours de recrutement de personnes recrutées selon la législation militaire suisse.

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

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

- 43.3 La participation à des services bénévoles donnant droit à des indemnités de compensation ou autres services bénévoles, exige, s'il en résulte un empêchement de travailler, de demander l'accord de l'entreprise. Le versement du salaire ou d'un complément de salaire sera séparément réglé d'un commun accord.
- 43.4 Le versement du salaire au cours du service militaire actif fait l'objet d'un règlement particulier.

44. Allocation pour perte de gain

- 44.1 L'allocation pour perte de gain selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité revient à l'entreprise dans la mesure et pour la période où celle-ci continue de verser le salaire aux collaboratrices ou aux collaborateurs.
- 44.2 Si l'allocation pour perte de gain est supérieure aux prestations que l'entreprise fournit selon chiffre 43, c'est l'allocation qui est versée.

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

- 45.1 Si les collaboratrices ou les collaborateurs sont empêchés de travailler à la suite d'une maladie ou d'un accident couvert par l'assurance militaire, l'entreprise fournit des prestations à concurrence du salaire intégral selon les chiffres 37.1 à 37.3.

45.2 La durée du paiement du salaire se fonde sur l'art. 324a CO.

46. Conditions pour le maintien du paiement de salaire

- 46.1 Le versement du salaire selon le chiffre 43 n'intervient qu'à la condition que, après leur dernière démobilisation, les collaboratrices ou les collaborateurs poursuivent leurs rapports de travail:
- a) pendant au moins 6 mois après l'école de recrues et après un engagement de longue durée dans le service civil,
 - b) pendant au moins 12 mois après un service d'avancement et après un service qui est fourni en qualité de militaire en service long.
- 46.2 S'agissant de membres de l'armée qui effectuent leur formation de base ainsi que le service normal et le service d'avancement sans interruption à titre de militaire en service long, le versement du salaire selon chiffre 43 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.
- 46.3 Si les collaboratrices ou les collaborateurs font usage de la possibilité d'effectuer leur service de formation en plusieurs parties (fractionnement) au sein de l'armée suisse, est réputée dernière démobilisation le moment où le service de formation a été entièrement achevé.

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

47. Prestations en cas de décès

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

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

- 47.3 Le versement d'un capital en cas de décès est financé intégralement par l'entreprise et exempt de cotisations de la part des collaboratrices ou des collaborateurs.
- 47.4 Le versement d'un capital aux survivants selon le chiffre 47.1 let. a remplace l'obligation de maintenir le salaire en cas de décès selon l'art. 338, al. 2 CO.

48. Caisse de pensions

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

Accords de branches et d'entreprises

49. Objectif général

- 49.1 Les parties contractantes reconnaissent leur engagement commun d'instaurer, dans le cadre de la présente convention, les conditions préalables à des solutions différenciées et flexibles à l'échelon de la branche et de l'entreprise, afin de maintenir et améliorer la compétitivité, les conditions d'investissement et de garantir un développement durable de l'emploi.
- 49.2 Pour atteindre ces objectifs, les parties contractantes peuvent conclure des accords pour certaines branches conformément au chiffre 50 de la présente convention ou les parties peuvent conclure des accords d'entreprise au niveau de l'entreprise conformément au chiffre 52.
- 49.3 Il est possible de déroger aux conditions générales de la présente convention, en faveur ou au détriment des collaboratrices et collaborateurs. Il n'est pas possible de déroger à leur détriment aux dispositions selon les chiffres 9 à 21, 34 ainsi que 37 à 42 de même que, s'agissant des chiffres 23 et 26, il n'est

possible d'y déroger à leur détriment qu'en conformité aux dispositions spéciales selon le chiffre 51.

50. Branches

- 50.1 Les branches sont constituées d'entreprises ou parties d'entreprises des Sociétés coopératives Migros signataires ou des entreprises industrielles et des entreprises de services du groupe Migros, dont l'activité est fondée sur une prestation identique ou comparable sur le même marché ou dans le même cercle de clients et qui travaillent sous des conditions identiques ou comparables. Des parties d'entreprises peuvent dès lors appartenir à une branche s'il s'agit d'unités économiques autonomes disposant d'un propre domaine d'activité.
- 50.2 Les secteurs actuellement concernés sont les installations de loisirs, la formation initiale et continue, la logistique et la transformation de la viande.
- a) La branche des centres de loisirs englobe des entreprises ou parties d'entreprises qui offrent à la clientèle des équipements pour le sport, le jeu, le divertissement et la détente ou des manifestations et l'organisation d'activités de loisirs. Actuellement, il s'agit de Migros Golf SA et des domaines de loisirs des coopératives (sans les filiales).
 - b) La branche de la formation initiale et continue se compose des formatrices et formateurs des entreprises ou parties d'entreprises qui sont des instituts de formation et de formation continue pour la population. Actuellement, il s'agit de Miduca SA et du domaine des Ecoles-clubs de la coopérative Migros Suisse orientale.
 - c) La branche logistique est constituée d'entreprises ou parties d'entreprises auxquelles incombent, dans le cadre de la gestion des marchandises, l'entreposage, le traitement, l'emballage, le commissionnement, le transport et la distribution aux points de vente du commerce de détail. Actuellement, il s'agit du centre de distribution Migros SA et des domaines logistiques dans les centrales d'exploitation des coopératives régionales.
 - d) La branche du traitement de la viande réunit des entreprises dont le but consiste en l'acquisition, la transformation, le conditionnement et le commerce de viandes et de produits carnés. Actuellement, il s'agit de Micarna SA.

D'autres branches doivent être convenues par les parties contractantes dans

le cadre de cette convention. La convention d'une branche est exclue pour le commerce de détail.

51. Corridor de la durée de travail

La durée normale de travail selon chiffre 23 de la présente convention peut être réduite ou prolongée au sein d'une fourchette de 39 à 43 heures (degré d'occupation = 100%) avec ou sans compensation de salaire. Pour le personnel de formation selon le chiffre 50.2 let. b de la présente convention, la fourchette correspondante est de 1235 à 1365 leçons. Les accords portant sur des prolongations du temps de travail normal sans compensation de salaire doivent être limités dans le temps.

52. Conventions d'entreprise

- 52.1 La convention d'entreprise vise à aménager, dans le cadre de la présente convention, les conditions de travail de l'entreprise en question et de ses collaboratrices et collaborateurs, de telle manière que les exigences de la compétitivité et d'un développement durable de l'emploi puissent être satisfaites.
- 52.2 Une convention d'entreprise doit être passée sur tous les objets que la présente convention délègue à la commission du personnel et à la direction de l'entreprise pour un règlement commun ou au sujet desquels une convention additionnelle doit être conclue selon les chiffres 49.2 et 49.3.
- 52.3 Une convention additionnelle ne peut être passée sous forme de convention d'entreprise qu'à condition que l'entreprise n'appartienne à aucune branche selon chiffre 50. La convention d'entreprise ne peut pas déroger aux chiffres 26 et 32 de la présente convention.
- 52.4 Dans la mesure où la convention d'entreprise a pour objet la durée normale de travail selon le chiffre 51, elle est conclue, d'une part, entre la commission du personnel, la représentation des associations de travailleuses et travailleurs parties à cette convention et, d'autre part, la direction de l'entreprise. La représentation des travailleurs compte au plus de deux membres de la commission du personnel et au plus deux représentant-es par associations de travailleuses et travailleurs signataires de la convention. La représentation de l'entreprise se compose d'un nombre égal de représentant-es de la direction ou de personnes désignées par celle-ci. Chaque organisation dispose d'une voix. Le principe de la majorité s'applique tant pour le personnel que pour les employeurs.

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

Si la Commission paritaire ne parvient pas à un accord, chaque partie peut soumettre le cas à un tribunal arbitral. Celui-ci peut faire une proposition de conciliation avant de rendre sa décision. La décision du tribunal arbitral est obligatoire et définitive. Pour la nomination et la procédure du tribunal arbitral s'applique le chiffre 63. S'agissant de litiges en matière d'adaptations de salaire, seule s'applique conformément au chiffre 32.3 la procédure selon le chiffre 58.3 de la présente convention.

53. Évaluation des besoins et expériences

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

Mesures en cas de restructurations d'entreprises

54. Restructurations d'entreprises

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

55. Collaboration des parties contractantes

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

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

56. Plan social

Si une suppression d'emplois ne peut être exclue lors d'une restructuration d'entreprise et que jusqu'à 29 licenciements doivent probablement être prononcés dans les 30 jours à l'encontre de collaboratrices et collaborateurs soumis à la présente CCNT, la négociation d'un plan social a lieu entre la direction de l'entreprise concernée et sa commission du personnel. La commission du personnel informe la commission nationale et la consulte au besoin. La commission du personnel peut en outre consulter les partenaires sociaux externes de la CCNT.

Si, dans un délai de 30 jours, au moins 30 licenciements doivent vraisemblablement être prononcés à l'encontre de collaboratrices et collaborateurs soumis à la présente CCNT, la négociation d'un plan social a lieu entre la commission du personnel et les associations de travailleuses et travailleurs participant à la présente convention et respectivement compétentes d'une part, et la direction de l'entreprise d'autre part.

Dans les deux cas, les licenciements échelonnés dans le temps et fondés sur la même décision de l'entreprise sont additionnés, sauf si l'échelonnement repose sur des raisons objectives.

Le plan social doit éviter ou alléger autant que faire se peut les difficultés humaines, sociales et économiques pour les collaboratrices et les collaborateurs concernés.

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

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

Commission paritaire

57. Constitution et composition

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

58. Tâches et compétences

- 58.1 La Commission paritaire veille au respect et à l'exécution des dispositions de la présente convention.
- Elle met sur pied, en fonction des besoins, des séances portant sur des questions d'intérêt commun. Elle peut constituer des commissions pour traiter de telles questions, au cas par cas ou de manière permanente.
- Elle peut élaborer des directives sur la base desquelles les parties contractantes exercent leur influence sur les entreprises, respectivement sur leurs membres.
- 58.2 Les parties contractantes peuvent soumettre à la Commission paritaire tout différend ou litige sur l'application et l'interprétation de la présente convention ainsi que des accords s'y rapportant.
- Lorsque les parties contractantes selon le chiffre 49.2 de la présente convention, lors de leurs négociations, ne peuvent trouver aucun consensus sur la conclusion d'un accord de branche, la même compétence leur est dévolue.

Les dispositions du chiffre 52.6 de la présente convention s'appliquent aux accords d'entreprise.

- 58.3 La Commission paritaire peut être convoquée par les parties contractantes pour une médiation en cas de litiges au sujet de l'adaptation des salaires ou de la fixation du salaire minimum selon le chiffre 32 de la présente convention. Dans ce cas, il y a lieu de désigner une présidente ou un président neutre.

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

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

- 58.4 Lorsque des dispositions légales impératives ou des jugements nécessitent des modifications de la présente convention, la Commission paritaire en fixe la teneur. Ladite modification a alors force obligatoire pour les parties contractantes, ainsi que pour les entreprises, leurs collaboratrices et collaborateurs. Ces amendements sont rendus publics dans un délai convenable et d'une manière appropriée.

Commissions du personnel et commission nationale

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

- 59.1 Le partenariat social et contractuel est conçu comme un partenariat social pluraliste, à plusieurs niveaux, avec des partenaires sociaux placés sur un pied d'égalité. Il est assumé au plan supraentreprise par les associations de travailleuses et travailleurs signataires de la convention, au plan interentreprise par la commission nationale, et à l'échelon de l'entreprise, par les commissions du personnel.

- 59.2 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.
- 59.3 La Commission nationale ou les commissions du personnel des entreprises et des exploitations peuvent, à cet effet, associer aux délibérations des représentant-es des associations de travailleuses et travailleurs signataires de la convention et les faire participer à leurs séances.

60. Commissions du personnel des entreprises

- 60.1 Au sein des entreprises sont nommées des commissions du personnel qui, en qualité de partenaires sociaux de l'entreprise, assument la défense des intérêts communs des collaboratrices et collaborateurs envers les directions. Les commissions du personnel et les directions veillent, pour le bien de l'entreprise et celui de ses collaboratrices et collaborateurs, à une étroite collaboration empreinte de confiance, qui doit exister dans le respect du principe de la bonne foi.
- 60.2 Les droits et devoirs des commissions du personnel sont définis par le règlement de participation conformément à l'annexe 4 3 du présent contrat. Le règlement de participation fait l'objet d'une convention particulière passée entre la Commission nationale et les entreprises Migros qui y sont représentées par la FCM. C'est le règlement de participation qui détermine les règles de droit dispositif, les dispositions dont il n'est absolument pas possible de s'écarter, et celles desquelles il est possible de s'écarter mais uniquement au profit des commissions du personnel.
- 60.3 Dans le cadre du règlement de participation, les entreprises sont libres de fixer comme elles l'entendent dans leurs règlements les droits et devoirs des commissions du personnel. Ces règlements feront l'objet d'une convention passée entre la direction des entreprises et la commission du personnel. Le règlement correspondant devra être limité dans le temps. Les règlements seront mis à disposition des associations contractantes.

61. Commission nationale

- 61.1 La commission nationale est l'organisation faîtière des commissions du personnel des de toutes les entreprises du groupe Migros et des collaboratrices et collaborateurs qu'elles représentent. Toutefois, en ce qui concerne les questions relatives à cette convention, la Commission nationale ne représente

que les entreprises Migros soumises à cette convention. Elle est indépendante de tout parti politique et de confession neutre.

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

Obligation de maintenir la paix du travail

62. Étendue de l'obligation de maintenir la paix du travail

- 62.1 Les parties contractantes s'engagent à maintenir la paix du travail dans les entreprises soumises à la CCNT et à renoncer à toute mesure de lutte. L'obligation de maintenir la paix du travail vaut pour les questions réglementées dans la présente convention et revêt également un caractère illimité.
- 62.2 Les différentes entreprises ainsi que les collaboratrices et collaborateurs sont également astreints à l'obligation de maintenir la paix du travail selon le chiffre 62.1. La FCM s'engage à intervenir, en cas de besoin, auprès des entreprises; ce devoir d'intervention incombe aussi aux associations de travailleuses et travailleurs contractantes vis-à-vis de leurs membres.
- 62.3 Dans leur politique de communication, les parties contractantes procèdent selon le principe de la bonne foi. Elles s'abstiennent en particulier de porter tout conflit à la connaissance du public avant la conclusion d'une procédure de médiation, de conciliation ou d'arbitrage.

63. Juridiction arbitrale

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

64. Adaptation des règlements

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

65. Domicile juridique et for

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

66. Durée de validité

- 68.1 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2023. Elle est valable 4 ans. Le chiffre 68.2 reste réservé.
- 68.2 Chaque partie contractante peut se départir de la convention, moyennant l'observation d'un délai de résiliation de 6 mois, la résiliation pouvant être notifiée en tout temps pour la fin d'une année civile. Une résiliation ne pourra intervenir pour la première fois qu'au 31 décembre 2024.
- 68.3 Des adaptations individuelles à un changement de situation ne pourront être demandées conjointement par les associations de travailleuses et travailleurs contractantes ou par la FCM au plus tôt qu'après expiration d'un délai de 18 mois.
- 68.4 Les parties contractantes s'engagent à entamer des négociations sur le renouvellement de la présente convention en temps utile avant l'expiration de ladite convention.

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

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

MIGROS

Fédération des coopératives Migros
Limmatstrasse 152
Case postale 1766
8031 Zürich

Entreprises industrielles



Aproz Sources Minérales SA
Case postale 16
1994 Aproz



JOWA SA
Erlenwiesenstr. 9
8604 Volketswil



Bischofszell
Produits Alimentaires SA
Industriestr. 1
9220 Bischofszell
(jusqu'au printemps/été 2023; puis fusion avec JOWA)



Mibelle SA
Bolimattstrasse 1
5033 Buchs



Micarna SA
Case postale
1784 Courtepin



Delica SA
Hafenstrasse 120
Case postale
4127 Birsfelden



Mifroma S.A.
1670 Ursy
(jusqu'à l'été 2023; puis fusion avec Elsa)




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



Migros Industrie SA
Josefstrasse 212
8005 Zürich

Entreprises de services et autres entreprises

 CPM CAISSE DE PENSIONS MIGROS	Fondation de placement de la caisse de pensions Migros c/o Caisse de pensions Migros Wiesenstrasse 15 8952 Schlieren	 CPM CAISSE DE PENSIONS MIGROS	Caisse de pensions Migros Wiesenstrasse 15 8952 Schlieren
 MIGROS Ausgleichskasse MIGROS	Caisse de compensation des entreprises Migros Wiesenstrasse 15 8952 Schlieren	 MIGROS Vertriebsbetrieb AG	Centre de distribution Migros SA Neustrasse 49 4623 Neuendorf
 exlibris	Ex Libris SA Grünaustrasse 23 8953 Dietikon	 MITREVA	Mitreva AG Buckhauserstrasse 24 8048 Zürich
 MONTE GENEROSO	Ferrovia Monte Generoso S.A. Via Lüera 1 6825 Capolago (à l'exception du personnel de restauration)	 seegarten IM PARK IM GRÜNEN	Parc Pré Vert de Münchenstein Restaurant Seegarten Rainstrasse 6 4142 Münchenstein
 GDI GOTTLEB DUTTWEILER INSTITUTE	GDI Institut Gottlieb Duttweiler Fondation «Parc Pré Vert» Langhaldenstr. 21 8803 Rüschlikon	 primetrust	primetrust AG Wynenfeld 5034 Suhr
 MIGROL	Migrol SA Badenerstrasse 569 8048 Zürich	 MFM Migros Fachmarkt AG	Marché spécialisé SA Pfungstweidstrasse 101 8005 Zürich
 migrolino	migrolino SA Wynenfeld / Case postale 5034 Suhr	 MLL LOGISTIQUE LÉMANIQUE SA	MLL SA (Migros Logistique Lémanique SA) Chemin du Dévent 1024 Ecublens
 BANCA BANQUE MIGROS BANK	Banque Migros SA Seidengasse 12 8001 Zürich	 miduca	Miduca SA Limmatstrasse 152 8005 Zürich
		 GOLF PARK MIGROS	Migros Golf AG c/o Société coopérative Migros Lucerne, à Dierikon Industriestrasse 2 6036 Dierikon

Sociétés coopératives

MIGROS

Société coopérative Migros Aar

Industriestrasse 20
3321 Schönbühl

Société coopérative Migros Bâle

Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Société coopérative Migros Genève

rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Coopérative Migros Lucerne

Geschäftssitz Dierikon
Postfach
6031 Ebikon

**Société coopérative Migros
Neuchâtel-Fribourg**

Route des Perveuils 2
2074 Marin

**Coopérative
Migros Suisse orientale**

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

Société coopérative Migros Tessin

Casella postale
Via Serrai 1
6592 Sant'Antonino

Société coopérative Migros Vaud

Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Société coopérative Migros Valais

rue des Finettes 45
1920 Martigny

Société coopérative Migros Zurich

Pfingstweidstrasse 101
8021 Zürich

Cadeaux d'ancienneté

Règlement sur l'octroi de cadeaux d'ancienneté au sein de la communauté Migros:

valable à partir du 1.1.2023

Conformément à la décision de l'administration de la Fédération des coopératives Migros (FCM) du 2 décembre 2022, le règlement suivant concernant l'octroi de cadeaux d'ancienneté dans la communauté Migros est édicté avec effet au 1.1.2023 et remplace l'ancien règlement sur les cadeaux d'ancienneté du 1.1.2015:

1. Dispositions générales

1.1 Objet

Le présent règlement régit la forme de la participation financière des collaboratrices et collaborateurs selon la CCNT, qui était accordée jusqu'à fin 2014 sous la forme de «M-Participation». Sur la base de ce règlement, des cadeaux d'ancienneté sont versés aux collaboratrices et collaborateurs en remerciement de leur fidélité avérée, au choix sous forme de jours de vacances supplémentaires ou de versements uniques.

1.2 Champ d'application professionnel et personnel

Le présent règlement est applicable au sein de la Fédération des coopératives Migros, dans toutes les coopératives Migros, dans les entreprises de production, de services et autres entreprises Migros.

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs à temps plein ou partiel soumis à la Convention collective nationale de travail (CCNT) ou aux Conditions d'engagement des cadres Migros (CEC) y ont droit.

1.3 Extinction du droit

Le droit s'éteint en cas de départ de l'entreprise et de retraite complète, conformément au règlement de la CPM ou à une éventuelle autre solution de prévoyance.

1.4 Taux d'occupation; Calcul des prestations

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

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

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

1.5 Calcul des années d'engagement

Les années d'engagement constituent la base des prestations prévues par le présent règlement.

Pour le calcul des années d'engagement, les règles de la CCNT s'appliquent, pour autant que le présent règlement ou les dispositions d'exécution ne contiennent pas de dispositions particulières à ce sujet.

1.6 Interlocuteurs des collaboratrices et collaborateurs

Le service du personnel est l'interlocuteur des collaboratrices et collaborateurs pour tout ce qui concerne les cadeaux d'ancienneté.

2. Tenue de compte

Les comptes de primes d'ancienneté sont gérés dans les entreprises elles-mêmes ou par la Banque Migros SA. Dans le premier cas, les modalités sont réglées au sein de l'entreprise; dans le second, ce sont les conditions générales contractuelles de la Banque Migros SA qui s'appliquent, dans leur version applicable et en vigueur.

Des primes d'ancienneté sous forme d'argent sont, selon l'entreprise, créditées sur le compte PA à taux d'intérêt préférentiel ou, au choix, versées avec le salaire sur le compte de salaire habituel.

Les collaboratrices et collaborateurs qui disposent d'un avoir sur leur compte de primes d'ancienneté reçoivent en fin d'année un relevé de compte et un certificat d'intérêts à des fins fiscales.

3. Utilisation

3.1 Naissance du droit et changement au sein de la communauté M

Le droit à ces primes est acquis en principe à la date anniversaire effective des années de services.

Si les collaboratrices et collaborateurs passent d'une entreprise M à une autre entreprise M, leur crédit (argent ou temps) est transféré au nouvel

employeur. Dans la mesure où la gestion des comptes est assurée par la Banque Migros SA et que la pratique en matière de PA de l'entreprise reprenant le prévoit, le compte de primes d'ancienneté peut également être laissé tel quel à la Banque Migros SA.

3.2 Départ de la communauté M

En cas de départ de la communauté M, le compte est clôturé s'il est géré par l'entreprise. S'il est géré par la Banque Migros SA, le compte est transformé en compte épargne-placement ou clôturé, au choix. En cas de versement, les intérêts calculés le jour du départ et le montant total est versé sur le compte de salaire avec le dernier versement de salaire.

3.3 Retraite/Invalidité complète

Le compte est clos lorsque la collaboratrice ou le collaborateur part en retraite ou en congé invalidité à 100%, et le solde lui est versé sur son compte de salaire en même temps que le dernier salaire payé. En cas de gestion des comptes par la Banque Migros SA, le compte de primes d'ancienneté peut également être transformé en compte épargne-placement.

3.4 Décès

En cas de décès, le solde du compte est versé sur le compte de salaire de la collaboratrice ou du collaborateur décédé lors du dernier paiement de salaire.

3.5 Avoirs

Pour tous les avoirs, la date de l'événement est considérée comme la date de valeur.

Les droits découlant du présent règlement sont soumis à l'impôt et aux cotisations sociales dans le cadre de la législation.

Les mouvements du solde du compte sont indiqués aux collaboratrices et collaborateurs concernés.

3.6 Retraits/Remboursement des retraits effectués

Les retraits du compte sont possibles à tout moment.

Les versements personnels sur le compte ne sont possibles qu'en cas de gestion des comptes par les entreprises et jusqu'au solde le plus élevé jamais atteint.

Le compte ne peut en aucun cas être à découvert.

Chaque entreprise règle en interne les formalités à respecter dans le détail pour les retraits/remboursements en cas de gestion des comptes par les entreprises. Elle peut notamment limiter le nombre de mouvements par an pour des raisons administratives. En cas de gestion des comptes par la Banque Migros SA, les conditions générales contractuelles de la Banque Migros SA dans leur version applicable et en vigueur s'appliquent aux retraits.

3.7 Cession

Le compte est personnel; le droit ne peut pas être transféré à un tiers. L'avoir n'est versé qu'aux collaboratrices et collaborateurs ou, après leur décès, à leurs héritiers. En cas de gestion des comptes par la Banque Migros SA, les conditions générales contractuelles de la Banque Migros SA dans leur version applicable et en vigueur s'appliquent.

3.8 Calcul

L'entreprise ne peut compenser des créances envers des collaboratrices et collaborateurs avec leurs avoirs conformément au présent règlement que si elle a subi un préjudice de leur part, par négligence grave ou intentionnellement. Les prestations versées par l'entreprise à la collaboratrice ou au collaborateur (p. ex. avances, prêts), qui peuvent en principe être compensées, demeurent réservées.

4. Prestations

4.1 Cadeau de fidélité sous forme de montant en espèces

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

Après	5 années de service	Fr. 1'500.–
Après	10 années de service	Fr. 2'500.–
Après	15 années de service	Fr. 3'500.–
Après	20 années de service	Fr. 5'000.–
Après	25 années de service	Fr. 5'000.–
Après	30 années de service	Fr. 5'000.–
Après	35 années de service	Fr. 5'000.–
Après	40 années de service	Fr. 5'000.–
Après	45 années de service	Fr. 5'000.–

4.2 Prime de fidélité sous forme de congé payé

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

Cette option est renouvelée pour chaque niveau de cadeau d'ancienneté. Une fois exercée, l'option est définitive.

En règle générale, l'option doit être exercée par écrit (système RH, e-mail ou lettre) auprès du service du personnel compétent au moins 3 mois avant d'atteindre le niveau du cadeau d'ancienneté. Chaque entreprise règle en interne dans le détail les formalités à respecter à cet égard.

Les échelonnements figurant ci-après sont applicables:

Après	5 années de service	5 jours
Après	10 années de service	10 jours
Après	15 années de service	15 jours
Après	20 années de service	20 jours
Après	25 années de service	20 jours
Après	30 années de service	20 jours
Après	35 années de service	20 jours
Après	40 années de service	20 jours
Après	45 années de service	20 jours

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

4.3 **Forme mixte**

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent choisir de recevoir leur cadeau d'ancienneté pour moitié sous forme de temps et pour moitié sous forme d'argent. Aucune autre répartition n'est autorisée.

5. **Intérêts**

Tous les avoirs sur le compte sont rémunérés par l'entreprise pendant la durée du contrat de travail.

Les intérêts sont calculés à partir de la date de valeur.

Le taux d'intérêt est fixé de manière contraignante par la direction générale FCM pour l'ensemble de la communauté Migros. Le taux d'intérêt du compte de placement FCM auprès de la Banque Migros SA sert de valeur indicative.

6. Entrée en vigueur, modifications et litiges

6.1 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1.1.2023.

6.2 Modifications

L'administration de la FCM se réserve le droit de modifier à tout moment le présent règlement ou, si elle le juge opportun, de l'abroger.

6.3 Litiges et recours

Tout différend relatif à l'application ou à l'interprétation du présent règlement ou à des questions qui ne sont pas expressément définies par le présent règlement est réglé par la direction de l'entreprise concernée.

L'instance de recours est la direction générale de la FCM.

Édition 2023, Gestion RH Groupe Migros

Règlement de participation

Dispositions générales

Art. 1 But

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

Art. 2 Représentations des collaboratrices et collaborateurs

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

Art. 3 Champ d'application et champ de représentation

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

Art. 4 Droits et obligations de la commission du personnel

- 1 Les droits et les obligations des commissions du personnel font l'objet d'un accord d'entreprise (règlement de la commission du personnel). Lors

de leur élaboration, il y a lieu d'observer les dispositions relevant du droit impératif et du droit dispositif figurant dans le présent règlement de participation.

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

Commission du personnel et délégué-es

Art.5 Commission du personnel

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

Art.6 Délégué-es

- 1 Les délégués assurent, avec la commission du personnel, que les droits de participation, dans des entreprises disposant en divers lieux d'exploitations autonomes de production, de distribution ou de vente, soient pris en considération et exercés de manière appropriée au niveau de l'exploitation. Les délégués assurent dans leurs cercles électoraux les contacts avec les collaboratrices et les collaborateurs. Ils recueillent les vœux communs des collaboratrices et des collaborateurs et les transmettent à la

commission du personnel. Dans la mesure où un vœu n'émane que d'un ou quelques collaborateurs, les délégués conseillent et soutiennent les collaborateurs de leur propre chef. Ils renseignent périodiquement les collaboratrices et collaborateurs sur l'activité de la commission du personnel et leur transmettent les informations qu'ils obtiennent de ladite commission. Ils sont des personnes de confiance pour les collègues comme pour les supérieurs hiérarchiques. Les délégués ne peuvent être lésés, ni durant le mandat ni après son terme, du fait de cette activité. Ceci s'applique également à tous ceux qui se mettent à disposition pour l'élection en qualité de délégué. Par ailleurs s'appliquent par analogie les dispositions sur les droits et les domaines de participation ainsi que sur l'exercice des droits de participation par la commission du personnel.

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

La direction et la commission du personnel doivent constater à l'unanimité par une décision commune que ces conditions sont remplies. La décision est à communiquer de manière appropriée aux collaboratrices et collaborateurs. Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de formuler recours contre cette décision auprès de la commission électorale.

L'art. 8, al. 3 s'applique en conséquence.

Droit de vote, droit d'éligibilité et procédure électorale

Art. 7 Droit de vote et droit d'éligibilité

Disposent du droit de vote toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du cercle électorale concerné, pour autant que leurs rapports de travail aient duré plus de 3 mois, ou pour autant qu'ils soient engagés pour plus de 3 mois. Font exception les membres de la direction. Sont éligibles les collaboratrices et collaborateurs disposant du droit de vote du cercle électorale concerné avec un taux d'occupation de 50% au moins et 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 commission du personnel ou les élections des délégué-es ont toujours lieu au cours de la deuxième année qui suit les élections de renouvellement ordinaires au sein des organes de la coopérative, respectivement au cours de la dernière année de la durée de validité de la convention collective nationale de travail. Elles doivent se tenir au cours du premier semestre.
- 2 La commission du personnel et les délégué-es 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 candidatures proposées n'excède pas celui des mandats à pourvoir.
- 3 Un recours peut être déposé contre le résultat des élections auprès de la commission électorale. Les recours motivés doivent être adressés par écrit, dans les 10 jours après la communication des résultats, à la présidente ou au président de la commission électorale. La décision de la

commission électorale peut, pour sa part, être portée dans les 10 jours devant la Commission paritaire officiant en qualité d'organe de conciliation. La Commission paritaire tranche à titre définitif.

Droits de participation et domaines de participation

Art.9 Droits de participation

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

Art. 10 Domaines de participation

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

Domaines de participation	Information	Consultation	Codécision	Autonomie administrative
Conditions d'engagement				
Convention collective nationale de travail		×		
Conventions d'entreprise			×	
Règlements relatifs aux collaborateurs		×		
Règlement d'exploitation convenu			×	
Salaires et négociations salariales				
Systèmes de salaires	×			
Négociations salariales à l'échelle de l'entreprise			×	
Allocations et suppléments	×			
Temps de travail				
Temps de travail normal (chiffre 23.1 CCNT)			×	
Modèles de travail flexibles (chiffre 23.2 CCNT)		×		
Organisation du temps de travail				
Systèmes et modèles de temps de travail		×		
Planification et modification des horaires de travail et des horaires d'engagement		×		
Réglementation relative aux pauses		×		
Planification des vacances		×		
Plages horaires du travail de jour, du travail du soir et du travail du dimanche			×	
Travail du soir		×		
Travail de nuit et travail du dimanche	×			
Mesures de protection en cas de travail de nuit		×		
Écart autorisé par rapport aux prescriptions relatives au temps de travail			×	
Recours à des contrôles et à des visites d'exploitation	×			
Saisie simplifiée du temps de travail conformément à l'art. 73b, OLT 1			×	
Sécurité du travail et protection de la santé				
Organisation des espaces de travail et de repos ainsi que de l'environnement de travail		×		
Mise en place de machines et installations		×		

Suite sur la page suivante

Domaines de participation	Information	Consultation	Codécision	Autonomie administrative
---------------------------	-------------	--------------	------------	--------------------------

(suite)

Sécurité du travail et protection de la santé

Analyses de risque et plans de mesures		×		
Recours à des spécialistes de la sécurité au travail		×		
Prévention des accidents et des maladies professionnelles		×		
Protection en cas de grossesse et de maternité		×		
Respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs		×		

Instruction et formation

Personnel		×		
Représentantes et représentants du personnel			×	× ¹

Mesures sociales

Institutions sociales (consultation sociale, restauration du personnel, installations de sport et de loisirs, crèche pour enfants, etc.)		×		
Prestations sociales (prestations de soutien, prêts, hypothèques)	×			

Entreprise

Activités de l'entreprise, répercussions de la marche des affaires sur les employé-es, perspectives d'avenir	×			
Cession d'exploitation		×		
Fermeture partielle d'exploitation		×		
Licenciement collectif		×		
Plan social			×	
Chômage partiel		×		

Commission du personnel

Règlement électoral et d'organisation			×	
Constitution et activité				×
Ressources (temps, infrastructure, locaux)		×		
Gestion et utilisation du budget				×

¹ Autonomie administrative selon le chiffre 31.1 CCNT pour la formation des membres de la commission du personnel.

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

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

Art. 11 Statut des membres des commissions du personnel

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

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

Il est interdit de licencier des membres des commissions du personnel en raison de leur activité exercée en qualité de représentant-es des employé-es.

Art. 13 Exercice du mandat

- 1 Les membres des commissions du personnel peuvent exercer leurs activités durant leur temps 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 commissions du personnel dans la mesure qu'exigent la taille et la structure de l'entreprise afin de leur permettre d'accomplir leur mandat correctement et durablement.
- 2 L'ampleur du temps à libérer pour les président-es fait l'objet d'une

convention entre la commission du personnel et la direction de l'entreprise. Il doit être d'au moins 20% et, en règle maximale, de 50% du temps de travail hebdomadaire normal pour collaboratrices ou collaborateurs à plein temps. On tiendra compte en outre des tâches et des fonctions exercées dans le cadre de la conférence nationale des commissions du personnel. Il est possible d'adapter en tout temps l'ampleur du temps à libérer en concluant un accord à ce sujet entre la direction et la commission du personnel.

- 3 En exerçant leurs activités, les membres de la commission du personnel doivent prendre en considération le bon déroulement des affaires de l'exploitation et de leur poste de travail. Pour le règlement d'affaires urgentes, ils peuvent quitter à tout moment leur poste de travail après en avoir informé le supérieur hiérarchique.
- 4 La direction apporte son appui aux commissions du personnel dans l'exercice de leurs activités et met à leur disposition les ressources en temps, les ressources techniques ainsi que les ressources financières requises à cet effet. Les ressources financières, qui doivent être appropriées aux tâches et aux besoins de la commission du personnel, sont dévolues à la commission du personnel aux fins de gestion administrative autonome.
- 5 Les membres de la commission du personnel sont tenus d'observer le secret professionnel pour les affaires personnelles et pour les affaires de l'entreprise que la direction a déclarées confidentielles. Toutefois, les droits de participation des commissions du personnel doivent demeurer garantis.
- 6 La direction et la commission du personnel sont tenues de se concerter au préalable au sujet d'informations éventuelles à communiquer au grand public et d'en informer préalablement les organisations de travailleuses et travailleurs contractantes.

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

- 1 Pour suivre des cours de formation et au sens du chiffre 31.1 CCNT dans le but d'exercer leurs activités, les membres des commissions du personnel ont le droit d'être libérés de leur obligation de travail en règle générale pendant cinq jours ouvrables durant l'année civile.
- 2 Les intéressé-es 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 des besoins de l'entreprise et des nécessités du poste de travail.

Art. 15 Collaboration entre la commission du personnel et le personnel

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

Art. 16 Collaboration entre commission du personnel et direction

- 1 La direction est le partenaire de la commission du personnel. Cette dernière soutient la commission du personnel dans l'exercice de ses droits et devoirs.
- 2 La direction et la commission du personnel sont tenues de traiter et de prendre position sur toutes les affaires qui leur sont présentées par un autre partenaire d'entreprise.
- 3 La direction informe de manière détaillée la commission du personnel de la marche des affaires à intervalles réguliers, mais au moins tous les 4 mois. La commission du personnel doit être informée en temps utile de toutes les décisions importantes qui la concernent, notamment de celles qui sont en rapport avec une modification de structure économique ou technique.

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

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

- 1 Si une commission du personnel et la direction ne parviennent pas à s'entendre sur des points au sujet desquels elles doivent élaborer et conclure un accord d'entreprise conformément à la convention collective nationale de travail, elles peuvent faire appel, chacune de leur côté, à la Commission paritaire aux fins de médiation en la priant de leur soumettre une proposition de médiation.
- 2 Si la Commission paritaire ne parvient pas à un accord, chaque partie peut présenter l'affaire au tribunal arbitral conformément au chiffre 63 CCNT. Celui-ci peut faire une proposition de conciliation avant de rendre sa décision. L'arrêt du tribunal arbitral est définitif.

Consignes obligatoires

Art. 18

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

Art. 2: Représentations des collaboratrices et collaborateurs

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

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

Art. 5: Commission du personnel

Art. 6: Délégué-es

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

Art. 8: Procédure électorale

Art. 9: Droits de participation

Art. 10: Domaines de participation

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

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

Art. 13: Exercice du mandat

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

Art. 15: Paragraphes 1 et 2 (collaboration entre la commission du personnel et le personnel)

Art. 16: Collaboration entre commission du personnel et direction

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

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

Dispositions finales

Art. 19

La présente réglementation de participation est adoptée en tant que convention particulière dans le cadre de la convention collective nationale de travail. La durée de validité de cette convention est déterminée selon le chiffre 68 CCNT. Elle déploie ses effets jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle convention.

MIGROS

Entreprises subordonnées au Groupe Migros.



Commission nationale

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

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

société des employés de commerce

SEC Suisse

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

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



ASPB

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

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

Convention collective de travail
(CCNT) du Groupe Migros
2023 – 2026