



**Convention collective de travail (CCT)  
Valora Suisse**

Valable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

© 2017, Corporate Human Resources




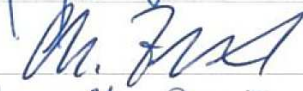
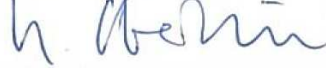

## Informations sur les documents

<b>Titre</b>	Convention collective de travail (CCT)
<b>Type de directive</b>	Règlement
<b>Identification du doc.</b>	CHR021.06-R.GAV
<b>Version</b>	06
<b>Version remplacée</b>	CHR021.05-R.GAV du 1.1.2013
<b>Date de création</b>	2017
<b>Mise en œuvre</b>	1.1.2018
<b>Nom du fichier</b>	CCT 2018
<b>Auteurs</b>	CHR/Valora et SEC

### Owner

Funktion	Name	Unterschrift	Datum
Group HR Director	Jonathan Bodmer		23.10.2017

### Freigabe

Funktion	Name	Unterschrift	Datum
CEO Valora	Michael Müller		24.10.2017
Group HR Director	Jonathan Bodmer		23.10.2017
Legal Counsel Valora	Romana Meyer		31.10.2017
CEO Kaufmännischer Verband Schweiz	Christian Zünd		26.10.2017
Leiterin Beruf und Beratung, Kaufmännischer Verband Schweiz	Karin Oberlin		24.10.2017
Leiterin Detailhandel, Kaufmännischer Verband Schweiz	Caroline Schubiger		25.10.2017

Les partenaires contractuels sont:

Valora

**valora**

SEC – Société des employés de commerce Suisse

**kaufmännischer  
verband**

Cette CCT est imprimée en allemand, en français et en italien. En cas de doute, la version allemande est déterminante.

## Sommaire

<b>1</b>	<b>Champ d'application et durée du contrat .....</b>	<b>5</b>
1.1	But .....	5
1.2	Champ d'application .....	5
1.3	Dispense .....	5
1.4	Affiliation de collaborateurs (Art 356b al. 1 CO).....	5
1.5	Affiliation d'établissements franchisés et d'agences (Art 356b al. 1 CO).....	6
1.6	Entrée en vigueur, durée et résiliation .....	6
1.7	Négociations annuelles .....	6
<b>2</b>	<b>Respect et exécution du contrat.....</b>	<b>6</b>
2.1	Commission paritaire.....	6
2.2	Tribunal arbitral .....	7
2.3	Participation, informations .....	7
2.4	Commission de personnel.....	7
2.5	Liberté d'association.....	8
2.6	Mesures en cas de restructuration et suppression d'emplois .....	8
2.7	Contributions de la CCT .....	8
2.8	Devoir de paix .....	8
<b>3</b>	<b>Commencement et cessation des relations de travail .....</b>	<b>9</b>
3.1	Engagement .....	9
3.2	Période d'essai .....	9
3.3	Activité accessoire.....	9
3.4	Mandats, fonctions .....	9
3.5	Conditions de dissolution .....	9
3.6	Protection de la personnalité et égalité des chances.....	10
3.7	Protection de la santé.....	10
3.8	Protection des données .....	11
<b>4</b>	<b>Salaire.....</b>	<b>11</b>
4.1	Détermination du salaire .....	11
4.2	Salaires minimums bruts mensuels .....	11
4.3	13 <sup>e</sup> salaire mensuel.....	12
4.4	Majorations.....	12
4.5	Cadeaux d'ancienneté.....	13
4.6	Réduction pour le personnel .....	13
4.7	Versement.....	13
<b>5</b>	<b>Horaires de travail et dispositions concernant le repos .....</b>	<b>13</b>
5.1	Durée de travail hebdomadaire .....	13
5.2	Pauses de travail journalières .....	14
5.3	Changement de la forme d'occupation (salaire horaire - salaire mensuel) .....	14
5.4	Plans opérationnels.....	14
5.5	Heures supplémentaires .....	14
5.6	Jours de repos.....	15
5.7	Congés .....	15
5.8	Jours fériés.....	15
5.9	Jours libres rémunérés.....	16
5.10	Promotion et congé de formation .....	16
<b>6</b>	<b>Compensation de salaire et assurances sociales .....</b>	<b>17</b>
6.1	Généralités concernant le salaire en cas d'empêchement .....	17
6.2	Assurance indemnité journalière en cas de maladie .....	17
6.3	Assurance accidents .....	17
6.4	Certificat médical.....	18
6.5	Service militaire, protection civile et service civil .....	18
6.6	Grossesse .....	18
6.7	Congé maternité .....	18

6.8	Prévoyance professionnelle .....	18
<b>7</b>	<b>Dispositions supplémentaires .....</b>	<b>19</b>
7.1	Comptabilisation des années de service.....	19
7.2	Responsabilité du collaborateur .....	19

# Dispositions contractuelles supplémentaires

(Partie obligationnelle)

## 1 Champ d'application et durée du contrat

### 1.1 But

Cette convention collective de travail (CCT) est soumise au principe de bonne foi. Les partenaires contractuels s'engagent à reconnaître les intérêts mutuels. Cette présente CCT a pour but :

- la définition de conditions de travail modernes;
- le maintien et l'encouragement de bonnes relations entre l'entreprise et les collaborateurs;
- la promotion du développement économique et social dans l'entreprise;
- la consolidation de la coopération entre les partenaires contractuels;
- la résolution de divergences d'opinions par une procédure réglementée.

### 1.2 Champ d'application

- 1.2.1 Cette CCT s'applique sous réserve de l'art. 1.3 CCT à tous les collaborateurs du groupe Valora Suisse.
- 1.2.2 Cette CCT s'applique à tous les taux d'occupation (collaborateurs à plein temps, à temps partiel et employés au salaire horaire).
- 1.2.3 La CCT s'applique aux collaborateurs disposant d'une formation et collaborateurs sans apprentissage ainsi qu'aux apprentis sous réserve des dispositions impératives des contrats d'apprentissage.
- 1.2.4 La CCT s'applique à tous les collaborateurs des établissements franchisés et des agences sous collaboration volontaire de Valora.

### 1.3 Dispense

- 1.3.1 Les collaborateurs de Valora d'un niveau de management A à D ne sont pas soumis à la CCT. Si aucune disposition contraire n'est définie pour les collaborateurs de la direction, la CCT s'applique également à eux.
- 1.3.2 Ne sont pas dispensés les collaborateurs des établissements hôteliers qui sont soumis à la CCNT pour l'industrie hôtelière ou à la CCT pour le secteur suisse de la boulangerie, de la pâtisserie et de la confiserie.

### 1.4 Affiliation de collaborateurs (art. 356b al. 1 CO)

- 1.4.1 La CCT s'applique également aux collaborateurs, qui ne sont pas membres de la Société des employés de commerce. Le contrat individuel de travail écrit équivaut à une déclaration d'affiliation. Les collaborateurs se soumettent avec la conclusion du contrat de travail aux dispositions et aux effets de la présente CCT. Cela doit être stipulé dans le contrat individuel de travail.

- 1.4.2 Les partenaires contractuels déclarent avec la signature de la présente CCT leur consentement à toutes les affiliations futures de collaborateurs concernés par le domaine d'application de cette CCT.

## **1.5 Affiliation d'établissements franchisés et d'agences (art. 356b al. 1 CO)**

- 1.5.1 La CCT s'applique également aux établissements franchisés et aux agences autonomes de Valora qui se soumettent volontairement à la CCT par contrat d'affiliation. Valora veille à fournir une information appropriée à ces établissements franchisés et agences sur la possibilité d'adhésion existante et volontaire.
- 1.5.2 Les partenaires contractuels déclarent avec la signature de la présente CCT leur consentement à toutes les affiliations futures d'établissements franchisés et d'agences de Valora qui sont concernés par le domaine d'application de cette CCT.

## **1.6 Entrée en vigueur, durée et résiliation**

- 1.6.1 Cette CCT prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- 1.6.2 La CCT s'applique fermement jusqu'au 31.12.2020, elle se prolonge ensuite sans résiliation respectivement d'une année.
- 1.6.3 La CCT peut être résiliée avec un préavis de 6 mois respectivement au 31 décembre (pour la première fois au 31.12.2020).
- 1.6.4 Les parties au contrat s'engagent à entreprendre en temps utile des négociations sur un renouvellement du contrat avant l'expiration contractuelle.

## **1.7 Négociations annuelles**

Les ajustements salariaux respectivement prévus en avril et la durée normale de travail seront négociés annuellement en considérant le résultat de l'entreprise, la situation économique générale, la situation sur le marché de l'emploi et le coût de la vie.

## **2 Respect et exécution du contrat**

### **2.1 Commission paritaire**

- 2.1.1 Les partenaires contractuels constituent une commission paritaire composée de six membres max., à savoir d'une représentation tripartite de l'entreprise et d'une représentation tripartite de la Société des employés de commerce. Chaque organisation dispose d'une voix. La/le responsable du personnel du groupe de l'entreprise occupe la présidence; la vice-présidence est assurée par le/la représentant(e) de la Société des employés de commerce.
- 2.1.2 Les partenaires contractuels peuvent soumettre à la commission paritaire des divergences d'opinions et des litiges portant sur la réalisation de la présente CCT, entre autres concernant des modèles de temps de travail et de rémunération ainsi que l'égalité.

- 2.1.3 La commission paritaire se réunit au moins une fois par année civile. En fonction des besoins, d'autres séances sont organisées.
- 2.1.4 Les responsabilités, les compétences, les décisions, les élections et la gestion de la commission paritaire seront définies dans un règlement auquel toutes les parties au contrat doivent consentir.

## **2.2 Tribunal arbitral**

- 2.2.1 Les partenaires contractuels négocient et règlent directement entre eux les divergences. Pour l'évaluation de divergences portant sur l'interprétation du contrat, la compétence peut être remise par les parties au contrat à un tribunal arbitral. Sauf autres stipulations contraires ci-après des parties, les dispositions de la CPC (art. 353 et suivants CPC) s'appliquent. Le tribunal arbitral peut soumettre une proposition de conciliation avant sa décision.
- 2.2.2 Le tribunal arbitral se compose d'un président et de 2 membres: la Société des employés de commerce nomme 1 membre, de même que Valora nomme 1 membre. Les nominations doivent avoir lieu dans un délai de 30 jours. Le président du Tribunal de commerce du canton de Zurich assume la présidence du tribunal arbitral ou une personne nommée par le président du Tribunal de commerce du canton de Zurich. Le siège du tribunal arbitral est Zurich. La procédure doit dans la mesure du possible être menée rapidement.
- 2.2.3 Les frais résultant de la procédure sont supportés par les partenaires contractuels conformément à la décision sur les frais prise par le tribunal arbitral.

## **2.3 Participation, informations**

- 2.3.1 La participation au niveau de l'entreprise par la représentation des collaborateurs se déroule conformément aux statuts de l'entreprise ainsi qu'en vertu de la loi fédérale sur les informations et la codécision des employés dans les entreprises.
- 2.3.2 Les collaborateurs disposent d'un droit à l'information en temps utile et complète sur tous les dossiers dont la connaissance est une condition préalable à une exécution correcte de leurs missions.

## **2.4 Commission du personnel**

- 2.4.1 Les collaborateurs ont le droit d'élire dans leurs secteurs professionnels les commissions du personnel mentionnées dans le règlement d'organisation des commissions du personnel. Les commissions du personnel sont les instruments dont disposent les collaborateurs pour l'exercice de la codécision en entreprise.
- 2.4.2 Les droits et obligations, l'élection, les missions et les compétences des commissions du personnel sont régis par le règlement d'organisation des commissions du personnel basé sur la loi fédérale sur les informations et la codécision des employés.
- 2.4.3 La Société des employés de commerce soutient la coopération appliquée dans les commissions du personnel entre l'entreprise et ses collaborateurs.
- 2.4.4 L'entreprise soutient les commissions du personnel dans leur activité, notamment elle met à disposition le temps de travail nécessaire et propose des possibilités de formation continue. La Société des employés de commerce peut être intégrée dans les mesures de formations et de formations continues des commissions du personnel.

## **2.5 Liberté d'association**

- 2.5.1 La liberté d'association est garantie.
- 2.5.2 L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ou à une organisation de salariés ne doit engendrer aucun désavantage pour les collaborateurs.
- 2.5.3 Les partenaires contractuels peuvent communiquer à leurs membres par affichage à des endroits prévus à cet effet des invitations à des séances et à des assemblées ainsi que des notifications et des supports publicitaires. Le recrutement de membres est autorisé de la même façon.

## **2.6 Mesures en cas de restructuration et suppression d'emplois**

- 2.6.1 Si une suppression d'emplois ne peut être exclue lors de restructuration de l'entreprise et si des licenciements doivent probablement être prononcés, des prestations de plan social doivent être convenues entre les parties au contrat avec l'objectif de permettre de proposer aux collaborateurs concernés dans la mesure du possible grâce à un soutien ciblé une solution d'engagement. Le plan social vise à éviter ou atténuer autant que possible les difficultés humaines, sociales et économiques pour les collaborateurs concernés.
- 2.6.2 L'objectif du plan social est de fournir aux collaborateurs concernés une perspective professionnelle, de leur transmettre un emploi acceptable, de les accompagner dans la nouvelle orientation professionnelle, d'entretenir et d'encourager leur employabilité par des mesures et des offres adaptées.
- 2.6.3 Ces mesures sont soutenues et complétées par des prestations financières (délais de préavis, indemnités de départ, préretraite, assistance dans la détermination de site et la recherche d'emploi, etc.).
- 2.6.4 Le plan social sera convenu d'une part entre la commission du personnel compétente et la Société des employés de commerce et d'autre part avec l'entreprise.

## **2.7 Contributions de la CCT**

- 2.7.1 Afin de couvrir les frais d'exécution de la présente CCT et également les frais de formation, un fonds de contribution au contrat sera aménagé. Il financera notamment aussi les mesures de formation continue des collaborateurs soumis à cette CCT ainsi que les mesures d'accompagnement social.
- 2.7.2 Un montant de 5.00 CHF sera mensuellement déduit du salaire de tous les collaborateurs soumis à la CCT. Les apprentis n'ont pas de déductions.
- 2.7.3 Les responsabilités et les décisions sur l'administration et l'utilisation des contributions contractuelles seront définies dans un règlement auquel toutes les parties au contrat doivent consentir.

## **2.8 Devoir de paix**

Dans le cadre de la CCT, le devoir de paix absolue s'applique à tous les établissements et parties d'établissements de Valora soumis au domaine d'application ainsi qu'à toutes les entreprises associées citées au point 1.5.1.



# Dispositions relatives au droit du travail

(Partie normative)

## 3 Commencement et cessation des relations de travail

### 3.1 Engagement

Les relations de travail sont régies dans un contrat individuel de travail écrit.

### 3.2 Période d'essai

La période d'essai s'élève au maximum à 3 mois conformément à l'accord contractuel individuel de travail avec un délai de préavis de 7 jours. Dans le cas d'une période d'essai raccourcie pour maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale assumée non volontairement, la période d'essai sera prolongée en conséquence.

### 3.3 Activité accessoire

Une activité accessoire est interdite pour les collaborateurs à plein temps sans le consentement de Valora. Pour les collaborateurs à temps partiel, l'activité accessoire sans consentement est autorisée, toutefois Valora doit être informée avant l'acceptation de l'activité accessoire et l'activité ne doit pas enfreindre l'obligation de fidélité envers l'entreprise. Dans les deux cas, les dispositions légales de protection doivent être respectées (durées maximales de travail et repos).

### 3.4 Mandats, fonctions

Pour l'exercice de fonctions publiques et la prise en charge de fonctions dans d'autres entreprises, organisations d'employeurs, organisations professionnelles et partis politiques ainsi que pour la fréquentation d'écoles militaires de cadres pendant le temps de travail, il est nécessaire d'obtenir le consentement de l'employeur avant l'acceptation .

### 3.5 Conditions de dissolution

- 3.5.1 Après l'expiration de la période d'essai, la relation de travail peut être dissoute à la fin d'un mois en respectant un préavis de :
- 1 mois pendant la 1<sup>ère</sup> année de service
  - 2 mois de la 2<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service
  - 3 mois à partir de la 10<sup>ème</sup> année de service
- 3.5.2 Dans un contrat individuel de travail écrit, des délais de préavis plus longs peuvent également être convenus.
- 3.5.3 La résiliation doit être effectuée par écrit. La résiliation doit être reçue par la partie au contrat ou lui être remise au plus tard le dernier jour travaillé avant le début du délai de préavis.

- 3.5.4 Les contrats de travail à durée limitée sont en l'absence d'accords contraires écrits non résiliables sauf :
- si un délai de préavis a été conclu par écrit;
  - en présence de motifs justifiant une résiliation sans préavis.
- 3.5.5 La relation de travail prend automatiquement fin lorsque l'âge de la retraite ordinaire est atteint. Une résiliation écrite n'est pas nécessaire.

### **3.6 Protection de la personnalité et égalité des chances**

- 3.6.1 L'intégrité personnelle des collaborateurs doit être protégée. Toute violation de la dignité par un comportement, une conduite, des paroles ou des images doit être combattue et supprimée. Une discrimination reposant sur le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité ou la conviction religieuse et sur l'âge est interdite.
- 3.6.2 L'entreprise et les collaborateurs agissent ensemble pour créer un climat de respect personnel et de confiance dans l'entreprise grâce à une communication ouverte pour éviter les abus, les agressions, le harcèlement sexuel et psychologique.
- 3.6.3 L'intégration de collaborateurs étrangers doit être soutenue et un climat xénophobe évité.
- 3.6.4 Le développement professionnel des femmes sera favorisé en conformité avec la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes. A cet effet, les objectifs suivants sont poursuivis:
- facilitation de l'accès des femmes à la formation professionnelle
  - promotion du perfectionnement professionnel des femmes
  - facilitation des possibilités de promotions pour les femmes
- A cet effet, l'orientation de carrière notamment peut être mise en place et la formation encouragée individuellement.

### **3.7 Protection de la santé**

- 3.7.1 L'employeur et les collaborateurs agissent ensemble pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à la protection de la santé et à la prévention des accidents et des maladies professionnelles dans l'entreprise.
- 3.7.2 Les collaborateurs ou leurs commissions du personnel doivent être informés et écoutés sur les questions concernant la prévention en faveur de la santé et les problèmes et risques liés aux nouveaux produits et procédures qui les concernent.
- 3.7.3 Les exigences en matière de protection de la santé et de la sécurité du travail doivent particulièrement être respectées lors de la conception de l'environnement de travail.

### 3.8 Protection des données

#### 3.8.1 L'entreprise s'engage :

- à limiter le traitement des données à caractère personnel aux besoins de l'entreprise;
- à obtenir uniquement légalement les données à caractère personnel, ainsi qu'à limiter l'accès aux données à caractère personnel aux collaborateurs qui doivent consulter ces données en raison de leur fonction;
- à ne remettre des renseignements sur les collaborateurs à des personnes extérieures uniquement si la personne concernée y a consenti ou si une autorité publique le sollicite légalement;
- à octroyer sur demande aux collaborateurs la consultation des documents du dossier du personnel les concernant;
- à octroyer sur demande aux collaborateurs la consultation des données à caractère personnel sauvegardées électroniquement;
- à rectifier des données à caractère personnel erronées;
- à effacer en cas d'achèvement de la relation de travail, et en prenant en compte les conditions légales les données personnelles sauvegardées électroniquement qui ne sont plus nécessaires en interne à l'entreprise ainsi qu'à des fins officielles ou de statistiques.

#### 3.8.2 En outre, la loi fédérale sur la protection des données est applicable.

#### 3.8.3 Les collaborateurs traitant dans le cadre de leur fonction des données à caractère personnel assument la responsabilité de la protection de ces données et s'engagent à prendre les mesures appropriées pour garantir la protection des données.

## 4 Salaire

### 4.1 Détermination du salaire

Le salaire est convenu entre l'entreprise et les collaborateurs. Les éléments essentiels à la fixation du salaire sont la fonction, la responsabilité et les résultats de chaque collaborateur. La fixation du salaire doit être compréhensible pour les différents collaborateurs en référence avec les éléments déterminants. Les femmes et les hommes réalisant un travail similaire ont le droit à un salaire identique.

### 4.2 Salaires minimums bruts mensuels

#### 4.2.1 Le salaire minimum brut mensuel pour le personnel de la vente et les autres secteurs s'élève à

	Dès le 1 <sup>er</sup> janv. 2018	Dès le 1 <sup>er</sup> janv. 2019
- pour les collaborateurs sans formation professionnelle	CHF 3'700.-	CHF 3'700.-
- pour les collaborateurs ayant suivi une formation professionnelle de deux ans ou arrivant au terme de leur cinquième année de service	CHF 3'850.-	CHF 3'900.-
- pour les collaborateurs ayant suivi une formation professionnelle de trois ans	CHF 3'950.-	CHF 4'000.-
- pour les collaborateurs ayant suivi une formation professionnelle de quatre ans	CHF 4'100.-	CHF 4'100.-

4.2.2 Le calcul du salaire des collaborateurs à partir du salaire horaire s'appuie :

- pour une semaine de 43 heures sur 186 heures par mois;
- pour une semaine de 42,5 heures sur 184 heures par mois;
- pour une semaine de 40,5 heures sur 175,5 heures par mois.

4.2.3 La base de la rémunération est le salaire brut AVS.

4.2.4 Les salaires des apprentis sont déterminés séparément. Ils sont ajustés périodiquement.

### **4.3 13<sup>ème</sup> salaire mensuel**

4.3.1 Les collaborateurs ont le droit à un 13<sup>ème</sup> salaire mensuel.

4.3.2 Le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel est versé par année civile au plus tard avec le salaire de décembre.

4.3.3 Les collaborateurs payés au salaire horaire perçoivent la part du 13<sup>ème</sup> salaire (correspond à 8,33%) mensuellement en même temps que le règlement du salaire.

4.3.4 Il existe un droit prorata temporis pour une année civile entamée.

4.3.5 En cas de résiliation du contrat de travail au cours de la période d'essai, l'employé ne peut pas prétendre au versement du 13<sup>ème</sup> salaire mensuel.

### **4.4 Majorations**

4.4.1 Une majoration de salaire de CHF 3.50 par heure est versée pour le travail régulier en soirée du personnel de vente et de logistique selon les plannings d'opération. Les opérations entre 20h et 23h sont considérées comme du travail en soirée.

4.4.2 Une majoration de salaire de CHF 3.50 par heure est versée ainsi qu'un crédit-temps de 10% est comptabilisé pour le travail régulier de nuit du personnel de vente et de logistique selon les plannings d'opération. La période entre 23h et 6h du matin est considérée comme du travail de nuit.

4.4.3 Le travail de nuit peut être reporté dans le cadre de l'art. 10 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail).

4.4.4 Si le travail de nuit régulier est décalé, la période entre 5h et 6h est considérée comme travail du matin, respectivement la période entre 23h et 24h comme travail de nuit, pour lequel par analogie au point 4.4.1 et 4.4.2 une majoration pour travail du matin ou travail de nuit de CHF 3.50 par heure est versée.

4.4.5 Une majoration salariale de 25% est versée pour le travail de nuit temporaire conformément à l'art. 17b de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail).

4.4.6 Les collaborateurs qui travaillent durablement le dimanche perçoivent pour un jour férié national travaillé les rémunérations suivantes:

- leur salaire normal pour les heures effectuées ce jour (salaire normal)
- une majoration de CHF 7.00 par heure pour les heures effectuées ce jour (majoration pour les dimanches et les jours fériés)

4.4.7 Les collaborateurs qui travaillent irrégulièrement le dimanche perçoivent une majoration salariale de 50% conformément à l'art. 19 LTr.

#### **4.5 Cadeaux d'ancienneté**

Les cadeaux d'ancienneté suivants sont offerts:

- Au terme de la 5 <sup>e</sup> année de service	CHF 500.00
- Au terme de la 10 <sup>e</sup> année de service	CHF 2'000.00
- Au terme de la 20 <sup>e</sup> année de service	CHF 4'000.00
- Au terme de la 30 <sup>e</sup> année de service	CHF 5'000.00
- Au terme de la 40 <sup>e</sup> année de service	CHF 6'000.00
- Au terme de la 50 <sup>e</sup> année de service	CHF 7'000.00

Ces paiements s'entendent comme des montants bruts qui sont versés selon le taux d'occupation individuel. En ce qui concerne les salariés qui sont payés à l'heure, le calcul se fait en référence à la moyenne du temps de travail des 12 derniers mois.

#### **4.6 Réduction pour le personnel**

Les collaborateurs sont autorisés à acheter des produits à des prix réduits conformément au règlement respectivement applicable.

#### **4.7 Versement**

4.7.1 Le salaire mensuel est versé au plus tard à la fin du mois courant par virement bancaire ou postal sur le compte du collaborateur.

4.7.2 Le salaire pour les employés au salaire horaire est versé au plus tard le 8 du mois suivant le calcul. Les collaborateurs nouvellement embauchés peuvent dans le premier mois demander, dans le cadre du travail effectué, le paiement d'un acompte.

### **5 Horaires de travail et dispositions concernant le repos**

#### **5.1 Durée de travail hebdomadaire**

5.1.1 La durée de travail hebdomadaire (semaine de 5 jours) est de:

- 43 heures par semaine pour le personnel de vente
- 42,5 heures par semaine pour le personnel de logistique
- 40,5 heures par semaine pour les autres secteurs

5.1.2 Le temps de travail inclut également les tâches de préparation et de rangement ainsi que les temps de présence dans la mesure où le collaborateur doit être disponible et ne doit pas quitter son lieu de travail.

Dans le cas de plusieurs lieux de travail le même jour, le trajet entre les lieux de travail est considéré comme du temps de travail.

5.1.3 Les pauses ne comptent pas dans le temps de travail lorsqu'il est possible de quitter le lieu de travail.

## 5.2 Pauses de travail journalières

En principe, les règlements de la loi sur le travail ainsi que toutes les instructions et directives contraignantes correspondantes s'appliquent aux pauses et à leur aménagement.

Le travail doit être interrompu par des pauses de la durée minimale suivante:

- 15 minutes pour un temps de travail journalier supérieur à cinq heures et demie;
- 30 minutes pour un temps de travail journalier supérieur à sept heures;
- 1 heure pour un temps de travail journalier supérieur à neuf heures.

Les pauses font partie du temps de travail si les collaborateurs ne peuvent pas quitter leur lieu de travail.

En général, les pauses doivent avoir lieu au milieu du temps de travail. Si une période de travail partiel de plus 5½ heures a lieu avant ou après une pause, une pause supplémentaire doit alors être octroyée pour cette période. Les pauses supérieures à une demi-heure peuvent être réparties.

Pour les temps de travail flexibles, comme pour le temps de travail variable, le temps de travail moyen théorique par jour est déterminant pour le calcul de la pause principale.

## 5.3 Changement de la forme d'occupation (salaire horaire - salaire mensuel)

D'ici le 20.09 d'une année, l'affectation moyenne de chaque collaborateur travaillant au salaire horaire entre le 01.01 et la date de référence du 01.09 de l'année concernée est analysée par l'entreprise. Chaque supérieur proposera aux collaborateurs dont l'affectation moyenne est supérieure à 60% du plein temps et ayant une appartenance à l'entreprise de plus de 12 mois, un passage à une relation de travail au salaire mensuel.

## 5.4 Plans opérationnels

- 5.4.1 Pour les collaborateurs ayant des affectations irrégulières, les plans opérationnels dans la vente sont définis en général trois semaines à l'avance pour respectivement deux semaines. En logistique, les plans opérationnels sont définis en général deux semaines à l'avance pour respectivement deux semaines.
- 5.4.2 Dans le cadre des possibilités de l'entreprise, les intérêts des collaborateurs seront ici pris en compte. Les collaborateurs ayant des obligations familiales ont le droit à des horaires acceptables socialement. Le terme famille intègre toutes les communautés de vie, indépendamment de l'état civil.

## 5.5 Heures supplémentaires

- 5.5.1 Le travail effectué au-delà du temps de travail hebdomadaire convenu contractuellement et prescrit par le supérieur pour nécessité opérationnelle ou effectué par les collaborateurs sans prescription dans des cas d'urgence et dans l'intérêt de l'entreprise est considéré comme travail supplémentaire.
- 5.5.2 Les heures supplémentaires doivent être récupérées dans un délai de 6 mois par du temps libre d'une durée équivalente.

- 5.5.3 Les heures supplémentaires effectuées sans la prescription expresse du supérieur et dépassant les compétences réglementaires en matière de temps variable du collaborateur doivent être immédiatement communiquées au supérieur responsable.
- 5.5.4 Si les heures supplémentaires prescrites génèrent plus qu'un jour de travail complet, les récupérations doivent être effectuées sur demande du collaborateur si possible sur des demi jours ouvrables ou des jours ouvrables complets.
- 5.5.5 Les heures supplémentaires ne pouvant être récupérées pour des raisons opérationnelles dans le délai fixé au point 5.5.2 seront payées avec une majoration de 25%.

## **5.6 Jours de repos**

- 5.6.1 Les collaborateurs ont en général droit à 2 jours de repos par semaine.
- 5.6.2 Si les heures supplémentaires effectuées un jour de repos non pris sont payées dans le cadre de l'al. 5.5.5 ou à la fin de la relation de travail, le droit aux jours de repos non pris est également rémunéré avec le versement des heures supplémentaires. Restent réservées les dispositions impératives concernant les jours de repos de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail).

## **5.7 Congés**

- 5.7.1 Les collaborateurs jusqu'à 49 ans révolus ont un droit aux congés de 5 semaines de vacances par année civile.  
Les collaborateurs à partir des 50 ans ont un droit aux congés de 6 semaines de vacances par année civile.
- 5.7.2 Le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du 50<sup>ème</sup> anniversaire est appliqué comme date de référence pour le droit à partir de 50 ans.
- 5.7.3 Pour une année civile entamée, il existe un droit calculé au prorata temporis en cas de début ou de fin du contrat de travail.
- 5.7.4 Les collaborateurs payés au salaire horaire perçoivent le droit aux congés (conformément à l'art. 5.7.1) sous la forme d'une majoration de salaire de 10,64% (5 semaines de vacances) ou 13,04% (6 semaines de vacances).

## **5.8 Jours fériés**

- 5.8.1 Les collaborateurs reçoivent respectivement un jour de repos payé pour le jour de la fête nationale et au maximum 8 autres jours fériés annuels conformément à la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) art. 20a. Si le jour férié tombe sur un jour de fermeture hebdomadaire ordinaire de l'entreprise, il est considéré comme pris et n'est pas séparément dédommagé ou récupéré.
- 5.8.2 Les collaborateurs payés au salaire horaire perçoivent au titre des jours fériés une majoration de salaire de 3,0%.

## 5.9 Jours libres rémunérés

5.9.1 Pour des affaires familiales urgentes ou d'autres événements particuliers ne pouvant être décalés, un temps libre extraordinaire sera octroyé en général dans un délai de 2 semaines à compter du jour de l'évènement dans la proportion suivante, sans réduction du droit au salaire ou aux congés:

- Célébration de son propre mariage ou enregistrement du partenariat: 3 jours
- Célébration du mariage ou enregistrement du partenariat de ses enfants: 2 jours
- Célébration du mariage ou enregistrement du partenariat d'un parent, de frères ou sœurs ou de petits-enfants: 1 jour
- Naissance des enfants du collaborateur (uniquement père): 10 jours
- Décès du/de la conjoint(e), du compagnon/de la compagne ou des propres enfants: 4 jours
- Décès d'un parent/beau-parent: 3 jours
- Décès d'un grand-père/d'une grand-mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un petit-enfant, d'une belle-fille/d'un beau-fils ou d'un beau-frère/d'une belle-sœur: 1 jour
- Changement d'appartement: pour un changement dans le canton: 1 jour, pour un changement hors du canton/au-delà des frontières: 2 jours

Sont assimilés aux parents biologiques, les beaux-parents, les parents adoptifs et les parents d'accueil, aux enfants biologiques, les beaux-enfants, les enfants adoptifs et les enfants accueillis et aux conjoints les partenaires de vie et de même sexe.

5.9.2 Les absences de courte durée pour accomplir des tâches de nature privée, telles que des visites chez le médecin, démarches administratives, etc. pendant le temps de travail sont payées, mais devraient dans la mesure du possible se situées dans le temps libre ou les heures en marge.

5.9.3 Il sera octroyé aux collaborateurs ne disposant pas d'un(e) aide-soignant(e) dans le cas d'une maladie de leur propre enfant ou d'un enfant accueilli vivant dans le même foyer pouvant être justifiée au sens de la loi, un congé de maximum 3 jours par jour de maladie avec un droit au salaire complet. En cas de prolongation, un certificat médical doit être présenté à partir du 2<sup>ème</sup> jour de maladie.

## 5.10 Promotion et congé de formation

5.10.1 L'entreprise soutient et encourage la formation continue de ses collaborateurs pour satisfaire à leurs fonctions.

5.10.2 Les collaborateurs ont annuellement le droit à un entretien d'évaluation. L'évaluation peut être envisagée à nouveau pour l'emploi à un échelon supérieur.

5.10.3 Dans la relation de travail non résiliée, le collaborateur a droit à 3 jours de travail rémunérés par an pour une formation professionnelle, si la relation de travail a duré 6 mois.

5.10.4 Le droit peut être exercé rétroactivement dans la relation de travail non résiliée au maximum pour 2 ans.

5.10.5 Les événements de formation continue seront organisés soit par l'employeur ou sur demande du collaborateur en temps utile. Il n'existe pas un droit de conversion des jours de formation non pris en jours libres ou en rémunération.

5.10.6 Les collaborateurs peuvent par ailleurs demander une dispense de travail et une participation financière pour formation continue professionnelle, si



- la formation continue contribue à améliorer les compétences techniques, ainsi que les compétences d'action et sociales dans le cadre de leur activité professionnelle actuelle ou future dans l'entreprise;
- le collaborateur est prêt à apporter de son côté sa contribution.

5.10.7 Dans le cas d'une formation continue vaste, un accord écrit sera conclu entre l'entreprise et le collaborateur dans lequel les contributions personnelles visant à la réalisation de la formation continue seront régies.

## **6 Compensation de salaire et assurances sociales**

### **6.1 Généralités concernant le salaire en cas d'empêchement**

- 6.1.1 En cas d'incapacité de travailler sans faute de sa part en raison de maladie, d'accident, de maternité et de service militaire, le collaborateur est assuré selon les dispositions légales ainsi que les contrats de Valora avec les assureurs et les règlements correspondants.
- 6.1.2 En cas d'incapacité de travailler sans faute de la part du collaborateur qui n'est pas assuré conformément à l'art. 324a du Code des Obligations, l'employé a droit au maintien du versement de son salaire selon l'échelle bernoise.

### **6.2 Assurance indemnité journalière en cas de maladie**

- 6.2.1 Les collaborateurs de Valora sont, sous réserve de l'al. 6.1.2, assurés envers les conséquences en cas d'empêchement de travailler non imputables à la faute du travailleur selon l'art. 324a du Code des Obligations.
- 6.2.2 Aucune assurance d'indemnités journalières en cas de maladie n'est conclue:
- pour les collaborateurs temporaires embauchés moins de 3 mois
  - pour les collaborateurs au salaire horaire dont le temps de travail est inférieur à 20%
- 6.2.3 L'assurance d'indemnités journalières verse au moins 80 % du salaire brut pendant 720 jours consécutifs sur 900.
- 6.2.4 Une période de différé de 90 jours au maximum peut être convenue durant laquelle l'employeur fournit les mêmes prestations que l'assurance elle-même.
- 6.2.5 Les cotisations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie sont supportées par moitié par l'employeur et par le collaborateur.
- 6.2.6 L'assurance maladie est confiée aux collaborateurs.

### **6.3 Assurance accidents**

Les collaborateurs sont assurés conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance accidents.

Les collaborateurs sont assurés contre les accidents non professionnels s'ils travaillent au moins 8 heures par semaine pour l'entreprise.

## 6.4 Certificat médical

- 6.4.1 Le collaborateur est tenu de présenter un certificat médical à partir du 4<sup>ème</sup> jour en cas d'incapacité de travail. Le certificat doit être remis à l'employeur le plus rapidement possible après son établissement.
- 6.4.2 Sur demande et avec notification préalable de l'employeur, un certificat médical peut être exigé à compter du 1<sup>er</sup> jour. Si l'assurance subordonne ses prestations à la présentation d'un certificat médical, le certificat peut également être exigé dès le 1<sup>er</sup> jour.
- 6.4.3 L'employeur a le droit d'exiger à ses frais le certificat d'un médecin de confiance.

## 6.5 Service militaire, protection civile et service civil

- 6.5.1 Pour les prestations de services obligatoires jusqu'à un maximum de 25 jours par année de travail, le collaborateur a droit à un salaire brut. Ce droit n'existe plus lorsque la relation de travail est résiliée pendant la période d'essai.
- 6.5.2 A partir du 26<sup>e</sup> jour, les prétentions des collaborateurs s'orientent aux dispositions selon l'art. 324b du Code des Obligations et les tarifs d'indemnisation de l'APG. Pour la détermination de la durée limitée, pendant laquelle le collaborateur a droit à 80 % du salaire selon l'art. 324b du Code des Obligations, c'est l'échelle bernoise qui s'applique.

## 6.6 Grossesse

En cas de complications lors de la grossesse qui sont attestées par un médecin, les mêmes conditions qu'en cas de maladie s'appliquent concernant le maintien du paiement du salaire.

## 6.7 Congé maternité

- 6.7.1 Après l'accouchement, les collaboratrices ont le droit de percevoir pendant 16 semaines l'équivalent de 80 % du salaire.
- 6.7.2 Si la collaboratrice reprend le travail avant l'expiration des 16 semaines, elle perd son droit à l'allocation de maternité restante.

## 6.8 Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs sont assurés conformément aux directives légales de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Les réglementations de l'assurance s'appliquent.

## **7 Dispositions supplémentaires**

### **7.1 Comptabilisation des années de service**

- 7.1.1 Les années de service sont calculées à compter du premier jour de travail contractuel.
- 7.1.2 Dans le cas de reprises d'entreprises par le Groupe Valora, la date du premier jour de travail contractuel dans l'entreprise reprise s'applique.
- 7.1.3 Des congés sans solde d'une durée supérieure à un mois sont déduits pour le calcul de l'année de service.
- 7.1.4 En cas d'interruption de l'emploi auprès du Groupe Valora de 5 ans maximum, les périodes de travail sont additionnées, si le collaborateur avant le retour travaillait déjà à l'époque dans le Groupe Valora.

### **7.2 Responsabilité du collaborateur**

- 7.2.1 En cas d'empêchement de travailler, le collaborateur doit en informer immédiatement l'employeur (voir art. 324a et b CO).
- 7.2.2 Les collaborateurs sont responsables des dommages qu'ils occasionnent à l'employeur volontairement ou par négligence. Les mesures de diligence dont les collaborateurs doivent faire preuve sont déterminées par le contrat de travail individuel, en tenant compte du risque professionnel, du degré de formation ou des connaissances techniques exigées pour l'exécution du travail, ainsi que des capacités ou des qualités du collaborateur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (cf. art. 321e CO).