

Conditions d'engagement pour les bureaux d'études de projets

Première partie: Dispositions générales

I. But

Les présentes conditions générales d'engagement pour les bureaux d'études de projets (ci-après «les conditions d'engagement») reproduisent les conditions de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche pour les bureaux d'ingénieurs et de planification en Suisse.

L'USIC recommande à ses entreprises membres de respecter les conditions d'engagement et de les mettre en œuvre dans leurs bureaux.

II. Champ d'application

Les conditions d'engagement s'appliquent aux entreprises membres de l'USIC (ci-après «l'employeur») et aux collaborateurs de ces entreprises (ci-après «le collaborateur»)¹, pour autant que ce point ait été convenu dans le contrat individuel de travail. Des dérogations sont possibles, notamment pour les collaborateurs de la direction et les contrats d'apprentissage.

Les accords contractuels individuels prévalent sur les présentes conditions d'engagement.

III. Annexes

L'USIC recommande à ses entreprises membres d'utiliser les modèles suivants:

- modèles de contrat de travail;
- modèle de règlement sur le temps de travail annualisé.

IV. Entrée en vigueur et durée

Les conditions d'engagement remplacent le contrat-cadre de travail du 1^{er} janvier 2002 ainsi que la version des conditions d'engagement du 1^{er} janvier 2012. Elles entrent en vigueur, dans la présente version révisée, le 7 décembre 2021.

¹ Par souci de lisibilité, seul le masculin générique est utilisé dans l'ensemble des présentes conditions d'engagement, mais inclut bien entendu toujours les personnes de sexe féminin.

Deuxième partie: Dispositions relatives au contrat de travail

Début et fin du rapport de travail

Art. 1 Conclusion du contrat de travail

- 1.1 Aux fins d'arrêter des dispositions claires, le contrat individuel de travail doit être conclu par écrit (prescription d'ordre). À cet effet, il est recommandé d'utiliser le modèle de contrat de travail ci-annexé.
- 1.2 Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le collaborateur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants:
 - a) les noms des parties contractantes;
 - b) la date du début du rapport de travail;
 - c) la fonction du collaborateur;
 - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
 - e) la durée hebdomadaire du travail (art. 330b, al. 1, CO).

Lorsque des éléments contractuels faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'art. 1.2, al. 1 ci-avant, sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au collaborateur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet (art. 330b, al. 2, CO).

Art. 2 Début du rapport de travail et temps d'essai

- 2.1 Le début du rapport de travail est fixé dans le contrat individuel de travail.
- 2.2 Sauf accord contraire, les deux premiers mois sont réputés temps d'essai.
- 2.2 Le temps d'essai peut, par accord écrit, être porté à trois mois au maximum.

Art. 3 Lieu de travail et lieu d'affectation

- 3.1 Sauf accord contraire par écrit, le siège social de l'employeur est réputé lieu de travail.
- 3.2 Si le collaborateur doit accomplir sa prestation de travail directement chez le client, le siège social de l'entreprise du client vaut comme lieu d'affectation. En cas d'affectation professionnelle directement chez le client (lieu d'affectation), jusqu'à 45 minutes par trajet sont considérées comme trajet pour se rendre au travail et ne sont dès lors pas indemnisées comme temps de travail.

Art. 4 Fin du rapport de travail

- 4.1 Dans le cadre de la résiliation du rapport de travail s'appliquent pour les deux parties les délais suivants:

- pendant le temps d'essai: préavis d'au moins sept jours, à n'importe quel moment;
- après l'expiration du temps d'essai, à n'importe quel moment:
 - durant la 1^{re} année d'engagement: 1 mois
 - de la 2^e à la 9^e année d'engagement: 3 mois
 - dès la 10^e année d'engagement ou
dès l'âge de 50 ans révolus: 4 mois

Demeurent réservés les délais de résiliation plus longs convenus par le contrat individuel de travail ainsi que la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 ss CO). En cas de licenciement de plusieurs collaborateurs, les art. 335d ss CO doivent être appliqués (licenciement collectif).

- 4.2 La résiliation doit se faire par écrit (prescription d'ordre).
- 4.3 Sans résiliation, le rapport de travail arrive à terme à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge légal de la retraite AVS.
- 4.4 Le rapport de travail prend fin automatiquement et avec effet immédiat dès lors que le collaborateur a perdu un permis de séjour ou de travail éventuellement requis.

Art. 5 Protection temporaire contre le licenciement

En ce qui concerne la protection contre le licenciement pour cause de service militaire, civil ou de protection civile ainsi que pour cause de maladie, accident, maternité, etc., l'art. 336c CO (Résiliation en temps inopportun) est déterminant. Par conséquent, l'employeur ne peut, au terme du temps d'essai, résilier le rapport de travail dans les circonstances suivantes:

- pendant que le collaborateur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du collaborateur, et ce, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f, al. 2, CO;
- tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i CO, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;
- pendant que le collaborateur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente.

Droits et devoirs généraux du collaborateur

Art. 6 Protection de la personnalité

- 6.1 L'employeur protège et respecte, dans le rapport de travail, la personnalité du collaborateur; il manifeste les égards voulus pour sa santé (art. 328, al. 1, CO).
- 6.2 L'employeur doit veiller à ce que le collaborateur puisse travailler dans un climat de respect et de tolérance mutuels exempt de toute discrimination ou de tout désavantage fondé sur le sexe et, notamment, de tout harcèlement sexuel.
- 6.3 L'employeur désigne un bureau (interne ou externe) de médiation, auquel le collaborateur peut s'adresser en cas d'atteinte présumée à ses droits de la personnalité.

Art. 7 Protection des données et traitement des données personnelles du collaborateur

- 7.1 L'employeur et le collaborateur s'engagent à respecter, lors de l'exécution du rapport de travail, la loi suisse sur la protection des données.
- 7.2 L'employeur n'est autorisé à traiter des données concernant un candidat ou un collaborateur que dans la mesure où elles concernent l'aptitude de celui-ci à remplir son emploi ou qu'elles sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Ce dernier point peut inclure la transmission de données personnelles (p. ex. curriculum vitæ) à des clients potentiels dans le cadre de l'acquisition de mandats.
- 7.3 Le collaborateur reconnaît et accepte que les données personnelles recueillies à son sujet, y compris des données personnelles sensibles, puissent être transmises dans les cas de figure suivants:
 - a) transmission à d'autres sociétés et/ou fonctions du groupe de l'employeur, afin que ces dernières puissent traiter les données sous leur propre responsabilité à des fins légitimes (p. ex. statistiques sur le personnel à l'échelle du groupe, programmes à l'attention des collaborateurs, conformité, exploitation informatique, répertoires);
 - b) transmission à des prestataires tiers, aux fins de permettre au collaborateur de bénéficier de prestations cofinancées et soutenues par l'employeur (p. ex. programmes sportifs). Les destinataires peuvent être situés en Suisse ou à l'étranger. Certains États hors de Suisse ne disposent actuellement pas de législation qui, du point de vue de la loi suisse sur la protection des données, garantisse un niveau de protection des données adéquat; le cas échéant, l'employeur prendra ses propres mesures de sécurité avant de procéder à la transmission des données.

Art. 8 Perfectionnement professionnel

- 8.1 Le collaborateur a droit à des congés payés jusqu'à trois jours par année calendaire pour suivre un perfectionnement professionnel à

l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans la mesure où:

- a) le perfectionnement concerne le domaine spécialisé en question, des langues étrangères utiles à l'exercice de la profession, l'amélioration de la technique personnelle et des prestations de travail, ou des compétences opérationnelles;
 - b) le perfectionnement sert à préparer le collaborateur à l'exercice de nouvelles activités au sein de l'entreprise;
 - d) le perfectionnement est utile à l'employeur.
- 8.2 Dans le cas où le perfectionnement professionnel a lieu exclusivement durant le temps libre du collaborateur, ce dernier peut demander à l'employeur une contribution aux frais de cours.
- 8.3 L'étendue et la répartition des congés et des moyens financiers mis à disposition font chaque année, au sein de l'entreprise, l'objet de négociations entre la direction et la représentation des collaborateurs. À défaut d'une représentation des collaborateurs, ces aspects sont discutés dans le cadre d'un entretien annuel avec chaque collaborateur.

Art. 9 Devoir de diligence et de fidélité

- 9.1 Le collaborateur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 9.2 Il est tenu d'utiliser les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que véhicules selon les règles en la matière, et de les traiter avec soin. Les défauts et dommages doivent être signalés sans retard.
- 9.3 L'employeur peut établir des directives générales concernant l'exécution du travail et la conduite du collaborateur dans son entreprise et donner à ce dernier des instructions spéciales.
- 9.4 Tous les travaux exécutés par le collaborateur dans l'exercice de ses obligations professionnelles deviennent automatiquement, et sans indemnisation supplémentaire, propriété de l'employeur. Le collaborateur n'est pas autorisé à en prélever des copies sans autorisation expresse de l'employeur.

Art. 10 Activité accessoire / Concours

- 10.1 Pendant la durée du rapport de travail, le collaborateur n'est pas autorisé à accomplir un travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, en particulier, fait concurrence à l'employeur. Toute autre activité accessoire contre rémunération requiert l'accord préalable écrit de ce dernier et doit être consignée dans le dossier personnel.
- 10.2 Le collaborateur est tenu d'informer spontanément l'employeur d'éventuelles modifications relatives à la nature et à l'étendue des activités accessoires autorisées. L'employeur peut, moyennant un préavis d'un mois, révoquer en tout temps une autorisation qu'il aurait accordée auparavant, si l'activité accessoire du collaborateur entrave trop fortement l'engagement de celui-ci à son endroit.

Art. 11 Exercice de fonctions

- 11.1 L'exercice de fonctions publiques ou de fonctions au sein d'une association professionnelle est soumis à l'accord préalable de l'employeur. L'autorisation doit être accordée si aucune raison suffisante relevant de la bonne marche de l'entreprise ne s'y oppose.
- 11.2 Le collaborateur est tenu d'informer spontanément l'employeur d'éventuelles modifications relatives à la nature et à l'étendue des fonctions autorisées. L'employeur peut, moyennant un préavis de trois mois, révoquer en tout temps une autorisation qu'il aurait accordée auparavant, si la fonction accessoire du collaborateur entrave trop fortement l'engagement de celui-ci à son endroit.
- 11.3 L'obligation pour l'employeur de verser le salaire lors de l'exercice de fonctions publiques est réglée par l'art. 37 ci-après des conditions d'engagement.

Art. 12 Obligation de garder le secret, droits d'auteur, droits de propriété industrielle et droits au résultat de travail

- 12.1 Pendant la durée du rapport de travail, le collaborateur n'est pas autorisé à utiliser, à exploiter ni à révéler à des tiers des faits destinés à rester confidentiels, tels que des secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même au terme du rapport de travail, tant que la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur l'exige.
- 12.2 Le collaborateur cède à l'employeur, sans autre indemnisation supplémentaire, tous les droits actuels ou futurs – protégés ou non – qui, pendant la durée du rapport de travail, découlent de l'exercice de son activité professionnelle, à savoir les droits d'auteur (programmes informatiques inclus), les droits de propriété industrielle (inventions, droits de brevets, etc.), les droits sur le résultat du travail ainsi que les améliorations, les concepts élaborés et le savoir-faire acquis au cours du rapport de travail.
- 12.3 La cession comprend également les droits d'auteur, droits de propriété industrielle, droits sur le résultat du travail et améliorations que le collaborateur a générés dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles. La rémunération pour la cession de ces droits est comprise dans le salaire convenu par les parties.

Art. 13 Utilisation de l'infrastructure

Les moyens de communication et d'information mis à disposition par l'employeur, notamment Internet et la messagerie électronique, doivent être utilisés à des fins professionnelles principalement. L'utilisation privée est autorisée uniquement de manière exceptionnelle et limitée dans le temps. Toute utilisation illicite, contraire au contrat de travail ou aux bonnes mœurs est interdite et peut entraîner des sanctions relevant du droit du travail ainsi que des conséquences pénales.

Art. 14 Télétravail à domicile

Sous réserve de dispositions particulières, l'employeur peut, sur demande du collaborateur, autoriser ce dernier à travailler à domicile. Pour autant qu'aucune réglementation plus détaillée n'ait été convenue séparément, le télétravail à domicile (ci-après «télétravail») autorisé est soumis aux conditions-cadres suivantes:

- a) Le collaborateur en télétravail exécute ses tâches dans ses locaux d'habitation.
- b) Sauf accord contraire, le collaborateur doit être joignable par l'employeur durant les blocs horaires usuels en entreprise.
- c) Les durées légales du travail et du repos ainsi que le cadre temporel indiqués dans les conditions d'engagement doivent être respectés pendant le télétravail également. Le collaborateur saisit ses heures de travail normalement.
- d) Si des perturbations d'ordre technique ou autre surviennent pendant le télétravail et entravent l'exécution des tâches, le collaborateur est tenu d'en informer sans délai le supérieur hiérarchique. S'il n'est pas possible de remédier rapidement aux perturbations, le collaborateur doit revenir remplir son obligation de travail dans les locaux de bureau de l'employeur ou, sur instruction de ce dernier, effectuer d'autres tâches ne nécessitant pas le recours à l'informatique.
- e) L'employeur se réserve le droit de révoquer, en tout temps et avec effet immédiat, une autorisation de travailler à domicile qu'il aurait accordée auparavant, sans que cette décision n'affecte le rapport de travail.
- f) Le collaborateur s'assure, moyennant des mesures appropriées, que des tiers ne puissent avoir accès aux outils de travail qui lui ont été confiés ou consulter des données ou des documents commerciaux de l'employeur. Cette précaution vaut également pour des conversations de nature professionnelle par téléphone fixe ou mobile.
- g) Les frais incombant au collaborateur pour la mise à sa disposition d'outils de travail privés (entretien et exploitation inclus) ne sont pas remboursés par l'employeur. Le collaborateur assume lui-même les frais liés au matériel de bureau nécessaire à l'exécution du télétravail (notamment papier, cartouches d'imprimante et supports de données). Tous les autres frais (notamment frais d'abonnement à Internet, frais énergétiques, frais de licence des logiciels, frais de port et de télécommunication) occasionnés par le télétravail sont entièrement à la charge du collaborateur.
- h) Pendant le télétravail, le collaborateur se doit de garantir un environnement de travail calme. D'éventuelles obligations d'assistance se présentant durant le travail doivent être assumées par des tiers. Des exceptions ou accords contraires convenus avec le supérieur hiérarchique sont réservés.

Art. 15 Entretien avec le collaborateur

L'employeur mène chaque année avec le collaborateur un entretien visant à convenir ensemble d'objectifs. La réalisation ou la non-réalisation des objectifs convenus fait l'objet d'un contrôle et peut avoir une incidence sur le salaire.

Art. 16 Obligation de communication

Le collaborateur est tenu de communiquer à l'employeur par écrit, sans délai et dès que possible, tout changement de situation personnelle (adresse, état civil, naissance d'un enfant, incorporation au service militaire ou à la protection civile, activités accessoires, fonctions publiques, etc.).

Art. 17 Contacts avec les médias, déclarations publiques et médias sociaux

17.1 Les contacts avec les médias et les déclarations susceptibles d'attirer l'attention du public sont le fait exclusif de la direction de l'employeur.

17.2 Le collaborateur est responsable de l'exactitude et de la véracité de ses commentaires en ligne. Il convient de garder à l'esprit que toutes les interactions qui ont lieu sur une plate-forme de médias sociaux interne ou externe sont considérées comme publiques et sont pérennes. Supprimer totalement des contenus a posteriori, et spécialement après leur publication sur des réseaux sociaux, est très difficile, voire impossible.

17.3 Des déclarations publiques au détriment de l'employeur (p. ex. sur des portails d'évaluation en ligne) étant incompatibles avec le devoir de fidélité du collaborateur, aussi ce dernier s'en abstiendra-t-il.

Art. 18 Interdiction d'accepter des cadeaux et des dons

18.1 Il est en principe interdit au collaborateur d'accepter, de solliciter directement ou de se faire promettre des cadeaux ou de quelconques avantages pécuniaires et dons de la part de partenaires commerciaux, fournisseurs ou autres tiers. Le collaborateur doit, de son côté, s'abstenir de toute corruption active et de tout acte de concurrence déloyale.

18.2 Tous les avantages pécuniaires ainsi que tous les autres cadeaux et dons néanmoins accordés reviennent à l'employeur, même s'ils sont adressés à un collaborateur particulier.

18.3 Font exception les petites attentions et les cadeaux occasionnels conformes à l'usage (d'une valeur maximale de 100 francs). Si le collaborateur a un doute quant à l'admissibilité d'un don, il se renseigne auprès de son supérieur hiérarchique.

Réglementations du temps de travail

Art. 19 Temps de travail

19. 1 Durée normale du travail

L'employeur peut fixer une réglementation interne de la durée du travail en collaboration avec la représentation des collaborateurs ou, à défaut, directement avec le collaborateur concerné.

L'horaire de travail en entreprise et l'horaire individuel de travail peuvent être convenus librement dans les limites du droit du travail concernant la durée journalière du travail (art. 10 de la loi fédérale sur le travail, LTr). Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représentation des collaborateurs ou, à défaut, du collaborateur concerné. Pour autant qu'aucune convention dérogatoire n'ait été convenue au niveau de l'entreprise, s'appliquent les conditions-cadres suivantes:

- a) La durée annuelle normale du travail est de 2158 heures (52 x 41,5 heures) au maximum pour un collaborateur à plein temps, moins 8,3 heures par jour de vacances ou jour férié coïncidant avec un jour ouvrable. Selon le calendrier des jours fériés, il en résulte une durée hebdomadaire normale du travail de 41,5 heures en moyenne.
- b) En cas de taux d'occupation partiel, la durée normale du travail est réduite proportionnellement à la charge de travail.
- c) Le calcul de la durée annuelle du travail se base sur l'année civile, i.e. du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

19. 2 Travail de nuit et du dimanche

Le travail de nuit (entre 23 h 00 et 6 h 00) et du dimanche ne peut être effectué qu'en cas de nécessité opérationnelle et sur ordre ou autorisation exprès du supérieur hiérarchique. Le collaborateur peut être convoqué à tout moment pour remédier d'urgence à des perturbations de l'exploitation ou exécuter des travaux urgents.

19. 3 Horaire individuel de travail

L'horaire individuel de travail (début du travail, heure du déjeuner, pauses et fin du travail) est convenu entre l'employeur et le collaborateur. Il doit, en tous les cas, à la fois répondre aux besoins de l'entreprise et tenir compte – dans la mesure du possible – de la situation personnelle de chaque collaborateur.

19. 4 Décompte du temps de travail

Aux fins de compenser les variations de la durée journalière et hebdomadaire du travail, un décompte individuel du temps de travail est tenu pour chaque collaborateur. Le solde du décompte résulte de la différence entre la durée du travail accomplie et la durée journalière théorique moyenne du travail. Le solde, cumulé de façon continue, est établi à la fin de l'année (sous réserve du chiffre 19.6 ci-après).

Le salaire est payé régulièrement, indépendamment des fluctuations de la durée du travail.

19. 5 Pauses

Les pauses dans le travail jusqu'à un quart d'heure par jour sont considérées comme temps de travail.

19. 6 Compte épargne-temps

Sur la base d'un règlement convenu entre l'employeur et la représentation des collaborateurs ou, à défaut, le collaborateur concerné, les entreprises peuvent introduire la possibilité pour le collaborateur de disposer d'un compte épargne-temps individuel.

Le règlement convenu entre l'employeur et la représentation des collaborateurs ou, à défaut, le collaborateur concerné, fixe notamment le champ d'application, le nombre annuel maximal d'heures pouvant être créditées, la période de validité, le nombre d'heures maximum et minimum dont le compte peut être débité ainsi que la conversion et la garantie du crédit en temps lors de la dissolution du rapport de travail, en cas de transfert d'entreprise ou de faillite de l'employeur. Il est recommandé d'utiliser à cet effet le modèle de règlement ci-annexé.

Le compte épargne-temps doit permettre à chaque collaborateur d'accumuler un crédit de temps sur une longue durée et d'utiliser celui-ci ultérieurement, notamment pour des congés de formation professionnelle ou personnelle, un congé prolongé, l'exercice de responsabilités familiales, une réduction provisoire de la charge de travail, une retraite flexible ou des buts analogues.

En cas de gestion d'un compte épargne-temps, s'appliquent les conditions-cadres suivantes:

- a) Le crédit sur le compte épargne-temps ne doit pas dépasser 120 heures supplémentaires par année au maximum.
- b) Le compte épargne-temps ne doit pas dépasser 500 heures en tout ou, à l'inverse, devenir négatif (pas de solde négatif).
- c) Chaque collaborateur peut, d'entente avec l'employeur, disposer du crédit figurant sur son compte épargne-temps, en tenant compte des besoins de l'entreprise.
- d) L'employeur communique au collaborateur chaque année et par écrit le solde du compte épargne-temps.

Art. 20 Surcroît de travail (heures et travail supplémentaires)

20.1 La durée hebdomadaire maximale du travail est de 45 heures. À titre exceptionnel, elle peut être dépassée, notamment en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail (art. 12, al. 1, let. a, LTr). Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire maximale du travail sont considérées comme travail supplémentaire; le travail supplémentaire ne peut dépasser ni deux heures par jour ni 170 heures par année civile.

- 20.2 Chaque collaborateur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut les effectuer et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Le travail supplémentaire correspondant doit être ordonné préalablement ou approuvé ultérieurement, dans un délai de 45 jours, par le supérieur hiérarchique compétent. L'employeur doit, si possible, éviter des travaux supplémentaires volumineux et sur le long terme par l'engagement de collaborateurs additionnels et discuter périodiquement de l'évolution en la matière avec la représentation des collaborateurs ou, à défaut, directement avec le collaborateur concerné.
- 20.3 Les heures et le travail supplémentaires doivent être compensés – dans la mesure du possible sur une année civile – par un congé d'égale durée, les crédits de travail supplémentaire devant toujours être réduits avant les crédits d'heures supplémentaires. Si une compensation du surcroît de travail en congé n'est pas possible, jusqu'à 30 heures au maximum seront reportées à la prochaine année civile et, si possible, compensées en congé. Si et dans la mesure où une compensation en congé est impossible, les crédits de surcroît de travail sont, pour autant que la loi l'y autorise (i.e. les heures supplémentaires et les 60 premières heures de travail supplémentaire par année civile), rémunérées par le salaire de base, i.e. sans supplément.
- 20.4 Pour les cadres, il peut être stipulé par contrat individuel de travail, et pour autant que la loi l'y autorise, que le surcroît de travail est rémunéré par le traitement de base convenu. Ceci vaut également pour des collaborateurs qui accomplissent des travaux qualifiés comparables.

Vacances, absences de courte durée et congés

Art. 21 Vacances

- 21.1 L'employeur est tenu d'accorder au collaborateur, chaque année de service, quatre semaines au moins (20 jours ouvrables) de vacances payées, et cinq semaines au moins (25 jours ouvrables) aux collaborateurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a, al. 1, CO).
- 21.2 Le collaborateur qui a atteint l'âge de 46 ans a droit à une journée supplémentaire de vacances payées, et ce comme suit:
- | Âge: | Droit de vacances (jours ouvrables): |
|------|--------------------------------------|
| 46 | 21 jours |
| 47 | 22 jours |
| 48 | 23 jours |
| 49 | 24 jours |
| 50 | 25 jours |
- Sont décisives pour le calcul de la durée des vacances les années d'âge révolues au 1^{er} janvier de l'année civile.
- 21.3 Si le rapport de travail commence ou se termine au cours de l'année civile, le collaborateur bénéficie, pour chaque mois de service, du douzième de son droit annuel aux vacances (art. 329a, al. 3, CO).

- 21.4 Les jours fériés légaux qui, dans la période des vacances, tombent sur un jour ouvrable ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 21.5 Si le rapport de travail commence ou se termine au cours d'une année civile, le droit aux vacances se calcule au prorata. En cas de départ, les vacances prises en trop sont retenues sur le salaire. Si une telle retenue n'est pas possible, le collaborateur qui résilie le rapport de travail s'engage à rembourser à l'employeur le trop-perçu d'indemnités de vacances dans un délai de 30 jours.
- 21.6 En cas d'absence jusqu'à trois mois au total par année civile pour cause de service militaire obligatoire, de maladie ou d'accident non imputable à la faute du collaborateur, de maternité ainsi que dans les cas prévus par la loi, la durée des vacances ne subit pas de réduction; si l'absence est plus longue, la durée des vacances est réduite d'un douzième pour chaque mois complet dépassant cette durée. Les fractions de plus de quinze jours civils comptent pour un mois complet. En cas d'absence pour d'autres motifs, chaque mois d'absence complet entraîne une réduction d'un douzième du droit annuel aux vacances (art. 329b CO).

Art. 22 Maladie et accident pendant les vacances

- 22.1 Les jours de maladie ou d'accident tombant pendant les vacances ne peuvent être récupérés que si un certificat médical atteste une incapacité de vacances du collaborateur. Ce dernier est tenu d'en informer sans délai son supérieur hiérarchique et de présenter, dès le premier jour d'incapacité de travail ou de vacances, un certificat médical dans une langue nationale ou en anglais. L'employeur n'acceptera aucun certificat médical rédigé dans une autre langue.
- 22.2 En cas de congé non payé, les jours de maladie ou d'accident ne peuvent être récupérés.

Art. 23 Absences rémunérées de courte durée

- 23.1 Pour autant que certains événements extraordinaires tombent sur des jours ouvrables, le collaborateur doit se voir accorder des heures ou des jours de congé dans une mesure adéquate, sans déduction de salaire ni imputation sur les vacances.
- 23.2 Seront observées à cet égard les lignes directrices suivantes:

Propre mariage (y c. partenariat enregistré)	3 jours
Mariage d'un enfant (y c. partenariat enregistré)	1 jour
Naissance de son propre enfant / Adoption (si et dans la mesure où le congé légal de maternité ou de paternité n'est pas applicable)	1 jour
Décès du conjoint ou d'un enfant vivant dans le ménage	3 jours
Décès d'autres membres de la famille, selon la nécessité	jusqu'à 3 jours

Décès d'un parent ou d'une connaissance proche, participation aux obsèques	max. 1 jour
Recrutement et inspection militaire, libération du service obligatoire	1 jour
Emménagement ou déménagement, pour autant qu'il ne soit pas lié à un changement d'employeur	1 jour
Examens professionnels ou professionnels supérieurs reconnus au niveau fédéral	jusqu'à 6 jours

23.3 Les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste (y c. les thérapies sur ordonnance médicale) doivent, dans la mesure du possible, être pris en dehors des heures de travail, et en tous les cas pendant les heures creuses. L'heure du rendez-vous chez le médecin ou le dentiste doit être notée en conséquence dans le contrôle du temps de travail.

Art. 24 Jours fériés

Les jours fériés sont payés et chômés, pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable. Les jours fériés coïncidant avec un samedi ou un dimanche ne peuvent pas être récupérés. Un collaborateur à temps partiel n'a pas droit à la récupération ou à la compensation d'un jour férié si celui-ci tombe en dehors du temps de travail convenu contractuellement.

Art. 25 Congé de maternité

25.1 La collaboratrice a droit à quatorze semaines de congé de maternité payé à compter de la naissance de son enfant. Les congés dépassant cette durée doivent faire l'objet d'une demande à la direction, à titre de congés non payés, au moins un mois avant la fin du congé de maternité.

25.2. En cas d'adoption, le congé d'adoption payé accordé par l'employeur dure, si les conditions légales sont remplies, deux semaines au maximum.

Art. 26 Congé de paternité

26.1 Le collaborateur qui est le père légal d'un enfant au moment de la naissance de celui-ci, ou qui le devient au cours des six mois qui suivent, a droit à un congé de paternité de deux semaines. Le congé de paternité doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

26.2 Le congé de paternité peut être pris sous forme de semaines ou de journées.

26.3 En cas d'adoption, le congé d'adoption payé accordé par l'employeur dure, si les conditions légales sont remplies, deux semaines au maximum.

Art. 27 Congé pour la prise en charge de proches

Conformément à l'art. 329h CO, le collaborateur a droit à un congé payé pour le temps nécessaire à la prise en charge d'un membre de la famille ou

du partenaire de vie (pour autant que ce dernier fasse ménage commun avec le collaborateur depuis au moins cinq ans sans interruption) atteint dans sa santé; le congé ne peut toutefois excéder trois jours par événement et dix jours au total par année de service.

Art. 28 Congé non payé

Le collaborateur ne peut se prévaloir du droit à un congé non payé. Un congé non payé peut être accordé par la direction sur demande, pour autant que le remplacement puisse être assuré. Un tel congé doit faire l'objet d'une demande au moins trois mois à l'avance.

Traitement et autres prestations

Art. 29 Salaire et adaptation du salaire

29.1 Le salaire est convenu individuellement entre l'employeur et le collaborateur. Les éléments essentiels à la fixation du salaire sont la fonction, les prestations et la responsabilité du collaborateur.

29.2 Le salaire est réexaminé annuellement sur la base des prestations personnelles du collaborateur et de l'évolution générale de l'entreprise, dans le cadre des possibilités financières qui en résultent. Il est recommandé à l'employeur de faire participer le collaborateur d'une manière adéquate au résultat d'exploitation.

29.3 Le principe de l'égalité des salaires entre femmes et hommes pour un travail équivalent se doit d'être concrétisé dans les entreprises par un système de qualification et de rémunération transparent et neutre quant au sexe des collaborateurs (fixation d'objectifs, évaluation des prestations, entretiens avec le collaborateur).

Art. 30 Gratification

30.1 L'employeur peut verser au collaborateur une gratification volontaire, dont le principe et/ou le montant sont laissés à sa libre appréciation.

30.2 Le collaborateur ne peut en aucun cas se prévaloir du droit à une gratification. Notamment, une gratification versée au cours d'une année donnée ne donne pas droit au versement de gratifications les années suivantes.

Art. 31 Allocations familiales

Le droit aux allocations familiales (allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle) et le versement de celles-ci sont réglés par les dispositions légales en vigueur.

Art. 32 Reconnaissance de la fidélité

32.1 Il est recommandé à l'employeur de prendre en considération la fidélité d'un collaborateur de longue date dans des prestations spéciales d'ancienneté.

32.2 À la demande du collaborateur et pour autant que la répartition du travail le permette, le cadeau d'ancienneté peut, en tout ou partie, être converti en congé payé.

Empêchement non fautif de travailler

Art. 33 Poursuite du versement du salaire en cas de maladie ou d'accident

- 33.1 L'employeur a l'obligation de conclure pour le collaborateur une assurance collective d'indemnités journalières de maladie couvrant pendant 720 jours au maximum 80 % du salaire assuré.

Les primes d'assurance collective d'indemnités journalières de maladie sont à la charge, à part égale, de l'employeur et du collaborateur.

Pendant un éventuel délai d'attente, le collaborateur a droit au salaire entier, mais au plus tard jusqu'au début des prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières de maladie. L'employeur n'est par ailleurs pas tenu de verser un salaire excédant les prestations d'assurance, notamment en cas de réduction des prestations d'assurance (risques spéciaux, réserves d'assurances, etc.).

Il revient au collaborateur de souscrire, à sa charge, une assurance pour les frais de soins médicaux, de médecin et de médicaments.

- 33.2 L'employeur a l'obligation de conclure pour le collaborateur une assurance contre les maladies et les accidents professionnels, de même que contre les accidents non professionnels dans la mesure où le collaborateur concerné a un taux d'occupation hebdomadaire de huit heures au minimum.

En cas d'incapacité de travail due à un accident, l'assurance paie, outre les frais médicaux, des indemnités journalières à hauteur de 80 % du salaire assuré. Pendant la durée limitée conformément à l'art. 33.1 ci-avant, l'employeur est tenu de compléter, jusqu'à concurrence du salaire entier, les prestations de l'assurance-accident obligatoire.

Les primes d'assurance contre les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, celles de l'assurance contre les accidents non professionnels à la charge du collaborateur. En cas de réduction des prestations, la réserve de l'art. 33.1, al. 3, ci-avant est applicable.

- 33.3 Un éventuel droit du collaborateur à des prestations d'indemnités journalières remplace l'obligation légale de l'employeur de continuer à verser le salaire au cas où le collaborateur serait empêché de travailler sans faute de sa part, conformément à l'art. 324a, al. 1, CO. Le droit aux indemnités journalières s'éteint dès lors que l'assureur suspend les prestations d'indemnités journalières faute de conditions requises. Dans ce cas, l'employeur demeure tenu de continuer à verser le salaire pendant la durée limitée prévue à l'art. 324a, al. 1, CO. Des prestations d'indemnités journalières de l'assureur qui auront été versées au collaborateur par l'employeur malgré l'absence de conditions requises, doivent être imputées sur l'obligation légale de l'employeur de continuer à verser le salaire.

- 33.4 Si le salaire brut est remplacé par des prestations compensatoires pour perte de salaire, le versement en cas d'empêchement de travailler ne doit pas être supérieur au versement en cas de prestation de travail (compensation du salaire net). Sont en l'occurrence prises en compte les déductions différentes selon qu'il

s'agit d'une prestation de travail ou d'un empêchement de travailler, notamment les cotisations aux assurances sociales non dues en cas d'empêchement de travailler.

Art. 34 Prestations en cas de service militaire, civil ou de protection civile

34.1 En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire, civil ou de protection civile, l'employeur est tenu de compléter, pendant un mois et jusqu'à concurrence du salaire entier, les prestations du régime des allocations pour perte de gain.

34.2 Pendant l'école de recrues, doivent être versés:

- 50 % du salaire aux célibataires sans obligation d'entretien;
- 80 % du salaire aux personnes mariées ou aux célibataires avec obligation d'entretien.

Pendant les autres prestations de service militaire, civil ou de protection civile accomplies en l'espace d'une année, doivent être versés:

- durant quatre semaines: 100 % du salaire;
- pour les périodes de service dépassant quatre semaines:
 - 50 % du salaire aux célibataires sans obligation d'entretien;
 - 80 % du salaire aux personnes mariées ou aux célibataires avec obligation d'entretien.

Par ces versements, l'employeur est considéré comme ayant rempli l'obligation de payer le salaire imposée par l'art. 324a CO. Les indemnités (APG) versées par les caisses de compensation reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles ne dépassent pas les prestations versées à titre de paiement du salaire durant la période de service militaire, civil ou de protection civile.

34.3 L'employeur peut subordonner l'octroi d'une indemnité pendant le service militaire, civil ou de protection civile d'une durée supérieure à un mois par année à l'obligation du collaborateur de maintenir le rapport de travail pendant une durée adéquate après le service en question.

34.4 La carte de déclaration de solde doit, dès sa réception ou après le licenciement du service, être remise au supérieur hiérarchique dûment remplie et signée. Sans carte de déclaration de solde, aucun salaire ne sera versé et le remboursement des jours d'absence déjà payés sera exigé.

Art. 35 Paiement du salaire lors de l'accomplissement de fonctions publiques ou de fonctions au sein d'une association

L'employeur et le collaborateur doivent trouver individuellement un terrain d'entente quant à un éventuel paiement du salaire en cas d'absences liées à l'accomplissement de fonctions publiques, d'obligations légales ou d'activités d'expert lors d'examens de fin d'apprentissage, professionnels ou supérieurs.

Prévoyance professionnelle

Art. 36 Prévoyance du personnel

- 36.1 L'employeur assure son collaborateur contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) en vigueur.
- 36.2 Les droits et prestations ainsi que les cotisations de l'employeur et du collaborateur sont réglés par les règlements respectifs de l'institution de prévoyance en faveur du personnel. En cas de modification desdits règlements, le collaborateur doit en être informé en temps utile.
- 36.3 S'agissant du libre passage, les prescriptions de la loi sur le libre passage (RS 831.42) sont applicables.

Art. 37 Indemnité en cas de décès

L'indemnité en cas de décès se détermine conformément aux dispositions de l'art. 338 CO, selon lequel l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si le rapport de travail a duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, pour autant que le collaborateur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Participation

Art. 38 Information et consultation du collaborateur

S'agissant de l'information et de la consultation du collaborateur au sein de l'entreprise, les dispositions de la loi sur la participation (RS 822.14) sont applicables.

Dispositions finales

Art. 39 Possibilité de modification unilatérale par l'employeur

L'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement et en tout temps les présentes conditions d'engagement, sachant qu'elles concernent des aspects ayant un caractère contraignant. En cas de modification, le collaborateur en sera dûment informé.

Art. 40 Versions antérieures

Les présentes conditions d'engagement remplacent toutes les versions antérieures du même document.
