

# **Contrat-cadre de travail (CCT)**

pour des

**bureaux d'architectes, d'ingénieurs et de planification**

conclu entre

**Fédération suisse des architectes indépendants (FSAI)**

**Société des bureaux d'architectes, de planificateurs et d'ingénieurs  
indépendants de Berne (gab)**

**Union suisse des ingénieurs-conseils (USIC)**

d'une part

et

**Association suisse des cadres (ASC)**

**Cadres de la Construction Suisse**

**Société suisse des employés de commerce (SSEC)**

d'autre part

## **Première partie: Dispositions générales.....4**

I.	But.....	4
II.	Champ d'application.....	4
III.	Paix du travail, liberté de coalition.....	4
IV.	Perfectionnement professionnel.....	5
V.	Commission paritaire de surveillance; représentation des employés.....	5
VI.	Contrat individuel de travail.....	6
VII.	Annexes.....	6
VIII.	Entrée en vigueur et durée.....	6

## **Deuxième partie: Dispositions relatives aux diverses conditions de travail.....7**

### **Début et fin des rapports de travail**

Art. 1	Conclusion du contrat de travail.....	7
Art. 2	Temps d'essai.....	7
Art. 3	Résiliation.....	7
Art. 4	Résiliation en temps inopportun.....	8

### **Droits et obligations des collaborateurs en général**

Art. 5	Protection de la personnalité du collaborateur.....	8
Art. 6	Protection des données.....	8
Art. 7	Perfectionnement professionnel.....	9
Art. 8	Exercice d'une fonction publique.....	9
Art. 9	Diligence et fidélité à observer.....	9
Art. 10	Occupation accessoire/Concours.....	10
Art. 11	Obligation de garder le secret.....	10

### **Règlement de la durée du travail**

Art. 12	Durée du travail.....	10
	12.1 Durée de l'année et de la journée de travail.....	10
	12.2 Durée de la semaine de travail.....	12
Art. 13	Travail supplémentaire et heures de travail supplémentaire.....	12
Art. 14	Vacances.....	13
Art. 15	Absences payées.....	14

### **Rémunération**

Art. 16	Salaires et adaptations des salaires.....	14
Art. 17	Allocations pour enfants.....	15
Art. 18	Reconnaissance de la fidélité.....	15
Art. 19	Poursuite du versement du salaire en cas de maladie et d'accident.....	15
Art. 20	Maternité.....	16
Art. 21	Prestations en cas de service militaire, de service civil et de protection.....	16
Art. 22	Paiement du salaire lors de l'accomplissement de fonctions publiques ou de fonctions au sein d'une association.....	17

**Dispositions en matière de prévoyance**

Art. 23	Prévoyance professionnelle.....	17
Art. 24	Indemnité en cas de décès.....	18

**Participation**

Art. 25	Information et participation des collaborateurs.....	18
---------	--	----

**Dispositions finales**

Art. 26	Droits acquis.....	18
---------	--------------------	----

## Première partie: Dispositions générales

### I. But

Le présent contrat a le but suivant:

- a) Le maintien et le développement de bonnes relations entre les organisations signataires patronales et de cadres resp. d'employés ainsi qu'entre les bureaux de planification affiliés et leurs collaborateurs.
- b) L'approfondissement de la collaboration entre les organisations signataires patronales et de cadres resp. d'employés ainsi qu'entre les bureaux de planification affiliés et leurs collaborateurs.
- c) Le renforcement de l'influence à exercer sur les conditions matérielles de travail des collaborateurs, sans pour autant toucher à la liberté des contrats des employeurs et employés directement concernés.

### II. Champ d'application

Le présent contrat s'applique aux bureaux de planification affiliés aux organisations signataires patronales et de cadres resp. d'employés et à leurs collaborateurs. D'autres organisations patronales et de cadres resp. d'employés peuvent adhérer au contrat par déclaration écrite avec l'accord de toutes les parties signataires.

Le présent contrat-cadre est seulement applicable aux bureaux de planification affiliés et à leurs collaborateurs si ceci est convenu dans le contrat individuel de travail (cf. chiffre VI ci-après). Dans la mesure où aucun arrangement contraire n'a été conclu par le contrat individuel de travail, les dispositions relatives aux divers conditions de travail selon les art. 1 à 26 du présent contrat sont applicables.

Le présent contrat n'est pas applicable aux collaborateurs qui font partie de la direction ainsi qu'à toute sorte de contrats d'apprentissage.

### III. Paix du travail; liberté de coalition

Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la paix absolue du travail dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'économie. Pendant la durée du présent contrat, elles renoncent à toute attaque publique contre les autres parties; les faits qui pourraient provoquer un conflit doivent faire l'objet d'un échange de vues au sein de la commission paritaire ou d'une négociation directe entre les associations en cause.

Les organisations patronales et de cadres resp. d'employés signataires s'engagent à sauvegarder pendant toute la durée du présent contrat la paix absolue du travail et à influencer leurs sections et membres dans ce sens.

La liberté de coalition réciproque est garantie.

#### **IV. Perfectionnement professionnel**

Les partenaires à la convention encouragent les efforts de chacun dans le domaine du perfectionnement professionnel. Les bureaux de planification attirent l'attention de leurs collaborateurs sur les possibilités de perfectionnement professionnel.

#### **V. Commission paritaire de surveillance; représentation des employés**

Les organisations patronales et de cadres resp. d'employés nomment une commission paritaire de surveillance qui statue sur l'application et le respect du présent contrat et se réunit au moins une fois par année à cet effet et qui émet, entre autres, une recommandation concernant les adaptations de salaire au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. La commission paritaire de surveillance se compose en nombre égal de représentants des employeurs et des employés. La présidence revient, à tour de rôle et pour des périodes de deux ans, à un représentant des employeurs ou à une porte-parole des collaborateurs.

Les parties contractantes s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire de surveillance toutes les questions relatives au rapport de travail, soulevées par l'une des parties, et à chercher des solutions convenables. Afin d'assurer, dans l'intérêt de l'économie suisse, un degré d'occupation suffisant et régulier, les parties contractantes conviennent d'élucider ensemble leurs divergences de vues en vertu des principes de la bonne foi et dans l'esprit des dispositions ci-après:

- Les différends quant à l'application du présent contrat doivent avant tout être réglés au sein de l'entreprise.
- Si l'employeur et le collaborateur ne parviennent pas à un arrangement à l'amiable, chacune des parties peut, dans un délai de 6 mois, soumettre le litige à la commission paritaire de surveillance.
- Les divergences de portée nationale quant à l'application du présent contrat doivent être traitées par la commission paritaire de surveillance.
- Conformément au but du présent contrat, les parties s'engagent à une collaboration fondée sur la bonne foi. Les partenaires examineront les questions générales d'intérêt commun et créeront à cet effet notamment des institutions resp. entreprendront et des actions communes.

Les représentations des collaborateurs sont reconnues en tant que représentants légitimes des collaborateurs pour sauvegarder leurs intérêts envers l'employeur. S'agissant de leur création, composition, activités et compétences, la loi sur la participation (RS 822.14) est applicable.

## **VI. Contrat individuel de travail**

Les organisations patronales et d'employés contractantes admettent que l'élaboration du contenu des contrats individuels de travail et donc la liberté contractuelle des employeurs et des collaborateurs doit être maintenue autant que possible au niveau de l'entreprise. Les dispositions relatives aux diverses conditions de travail contenues dans la deuxième partie du présent contrat (art. 1 à 26 ci-après) ne sont applicables que dans la mesure où leur application a été convenue par les employeurs et les collaborateurs concernés par contrat individuel de travail. Dans la mesure où aucun arrangement contraire a été conclu dans le contrat individuel de travail, les dispositions relatives aux diverses conditions de travail selon les art. 1 à 26 du présent contrat sont applicables.

## **VII. Annexes**

Les organisations patronales et d'employés contractantes recommandent à leurs membres d'utiliser les modèles suivants :

- modèle du contrat de travail
- modèle d'un règlement concernant des comptes à long-terme

## **VIII. Entrée en vigueur et durée**

Le présent contrat remplace le contrat-cadre de travail du 1<sup>er</sup> janvier 1997 et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Il reste en vigueur au moins jusqu'au 31 décembre 2006. Il est reconduit d'année en année civile s'il n'est pas résilié, par écrit et six mois avant son échéance, soit par toutes les organisations patronales contractantes soit par toutes les organisations de cadres resp. d'employés affiliées. Dans la mesure où le contrat n'est résilié que par une seule ou plusieurs mais non pas par toutes les organisations patronales contractantes ou organisations de cadres resp. d'employés affiliées, il est reconduit d'année en année en ce qui concerne les organisations d'employeurs ou d'employés qui ne l'ont pas résilié.

## Deuxième partie: Dispositions relatives aux diverses conditions de travail

### Début et fin des rapports de travail

#### Art. 1 Conclusion du contrat de travail

- 1.1 Les rapports de travail de chaque collaborateur sont réglés, dans le cadre de la loi, par le contrat individuel de travail. Dans la mesure où le contrat individuel de travail ne contient pas de dispositions contraires, les dispositions du présent contrat-cadre doivent être appliquées.
- 1.2 Aux fins de créer des conditions sans équivoque, la forme écrite doit être observée pour les contrats de travail (disposition d'ordre). A cet effet, il est recommandé d'utiliser le modèle de contrat de travail figurant à l'annexe.

#### Art. 2 Temps d'essai

- 2.1 Sauf accord contraire, les premiers deux mois de travail sont considérés comme temps d'essai.
- 2.2 Le temps d'essai peut être porté à trois mois au maximum par accord écrit.

#### Art. 3 Résiliation

- 3.1 Les délais de congé sont les suivants pour les deux parties:
  - pendant le temps d'essai, au moins sept jours d'avance pour la fin d'une semaine de travail
  - après le temps d'essai, pour la fin d'un mois, avec un délai de:
    - durant la 1<sup>re</sup> année 1 mois
    - de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année 3 mois
    - dès la 10<sup>e</sup> année et dès l'âge de 50 ans révolus 4 mois

Demeurent réservés d'éventuels délais de résiliation plus long convenus par 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 congés donnés à plusieurs collaborateurs l'art. 335d ss CO doit être appliqué (licenciement collectif).

- 3.2 La résiliation doit se faire par écrit (disposition d'ordre). Elle doit se trouver en possession du destinataire au dernier jour de la semaine respectivement du mois de résiliation au plus tard.

3.3 Sans résiliation, les rapports de travail arrivent à terme à la fin du mois au cours duquel le collaborateur a atteint l'âge AVS.

Art. 4 Résiliation en temps inopportun

L'art. 336c CO est applicable en ce qui concerne la protection contre les licenciements pour cause de service militaire, civil et de protection ainsi que pour cause de maladie, accident, maternité, etc.

### **Droits et obligations des employés en général**

Art. 5 Protection de la personnalité de l'employé

5.1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité des collaborateurs; il manifeste les égards voulus pour leur santé (selon l'art. 328, al. 1, CO).

5.2 L'employeur doit veiller à ce que les collaborateurs travaillent dans une atmosphère de respect et de tolérance réciproque excluant notamment des discriminations et désavantages en raison du sexe des collaborateurs et empêchant en particulier tout harcèlement sexuel.

Art. 6 Protection des données

L'employeur ne peut traiter des données concernant les collaborateurs que dans la mesure où elles concernent l'aptitude de ces derniers quant au rapport de travail ou qu'elles sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Pour le surplus, les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1) sont applicables.

Art. 7 Perfectionnement professionnel

7.1 Les collaborateurs ont droit à des congés payés jusqu'à trois jours par année civile pour suivre un perfectionnement professionnel à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans la mesure où:

- a) le perfectionnement concerne la matière spéciale en question, une langue étrangère utile pour l'exercice de la profession, l'amélioration de la technique personnelle et des prestations de travail ou des connaissances du savoir-faire;
- b) le perfectionnement sert à préparer le collaborateur à l'exercice de nouvelles charges au sein de l'entreprise;



- c) le collaborateur est prêt à fournir, de son côté, une participation en argent, congés, vacances ou d'autres prestations; et
  - d) le perfectionnement professionnel est utile pour l'employeur.
- 7.2 Dans le cas où le perfectionnement professionnel a lieu exclusivement durant le temps libre du collaborateur, ce dernier peut adresser à l'employeur une demande de participation aux frais des cours de perfectionnement.
- 7.3 L'étendue et la répartition des congés et moyens financiers que les entreprises accordent à leurs collaborateurs font chaque année l'objet de négociations entre la direction et les représentants des collaborateurs. S'il n'existe aucune représentation des collaborateurs, ces questions sont discutées lors de l'entretien annuel avec chaque collaborateur.

#### Art. 8 Exercice d'une fonction publique

- 8.1 L'accomplissement d'une fonction publique ou d'une fonction au sein d'une association professionnelle est soumis à l'accord de l'employeur dans la mesure où il en résulte des absences ou des retards dans le travail. L'autorisation sera accordée si aucune raison relevant de la bonne marche de l'entreprise ne s'y oppose.
- 8.2 L'obligation de l'employeur de payer le salaire, en relation avec l'accomplissement d'une fonction publique, est réglée par l'art. 22 du présent contrat.

#### Art. 9 Diligence et fidélité à observer

- 9.1 Les collaborateurs exécutent avec soin le travail qui leur est confié et sauvegardent fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 9.2 Ils sont tenus d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin. Les défauts et défauts doivent être signalés sans retard.
- 9.3 L'employeur peut établir des directives générales concernant l'exécution du travail et la conduite des collaborateurs dans son entreprise et leur donner des instructions spéciales.
- 9.4 Tous les travaux exécutés par les collaborateurs dans l'exercice de leurs obligations professionnelles deviennent propriété de l'employeur. Les collaborateurs ne sont pas autorisés à les copier sans autorisation expresse de l'employeur.

Art. 10 Occupation accessoire/Concours

10.1 Pendant la durée du contrat, les collaborateurs ne doivent pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où ils lèssent leur devoir de fidélité et, en particulier, font concurrence à l'employeur.

10.2 Les collaborateurs ont, en principe, le droit de participer à des concours. Cette participation est toutefois exclue si l'employeur fait partie du jury ou s'il est concurrent. A leur demande, l'employeur renseigne les collaborateurs, dans un délai raisonnable, au sujet de sa participation à un concours.

Art. 11 Obligation de garder le secret

Pendant la durée du contrat, les collaborateurs ne doivent pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont ils ont pris connaissance au service de l'employeur; ils sont tenus de garder le secret même après la fin du contrat, tant que la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur l'exige.

## **Règlement de la durée du travail**

Art. 12 Durée du travail

12.1 Durée de l'année et de la journée de travail

En vue d'encourager la flexibilité du temps de travail ainsi que la souveraineté de travail il est recommandé aux entreprises de fixer – en collaboration avec la représentation des collaborateurs – la durée du travail sur la base d'une durée de l'année de travail. Dans le cas où aucune représentation des collaborateurs n'existe, la direction discute cette question directement avec les collaborateurs.

Dans la mesure où aucun arrangement contraire n'a été convenu au niveau de l'entreprise, la durée normale de l'année de travail est de 2158 heures (52 x 41 ½ heures) au maximum pour des collaborateurs à plein temps. En sont déduites 8,3 heures par jour de vacances, férié ou d'absence payée qui coïncide avec un jour ouvrier. Les pauses de travail jusqu'à un quart d'heure par jour sont considérées comme temps de travail.

La durée du travail au sein de l'entreprise et pour chaque collaborateur peut être fixée librement dans les limites du droit du travail concernant la durée de la journée de travail (voir art. 10 LF sur le travail). Le travail du soir peut être introduit par l'employeur après audition de la représenta-

tion des collaborateurs dans l'entreprise ou, à défaut, des collaborateurs concernés.

La durée normale de l'année de travail au sein de l'entreprise est concrétisée selon les conditions générales suivantes:

- a) La durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures (art. 9 LF sur le travail). A titre exceptionnel, elle peut être dépassée, notamment en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail (art. 12, al. 1, let. a, LF sur le travail). Si elle excède la durée maximale de la semaine de travail, les heures effectuées en plus sont considérées comme travail supplémentaire. Le travail supplémentaire ne peut dépasser ni deux heures par jour ni 170 heures par année civile (art. 12, al. 2, LF sur le travail).
- b) Le salaire est payé d'une manière régulière, indépendamment du temps de travail effectif.
- c) Au bout d'une année, 250 heures en plus/en moins au maximum peuvent être reportées sur l'année suivante. Ces heures et les heures en plus/en moins excédant 250 heures peuvent être mises sur un compte individuel à long terme, dans la mesure où un tel compte a été introduit en vertu de la lettre d ci-après, et que le collaborateur concerné le désire. Des heures en plus excédant 250 heures sont considérées comme travail supplémentaire; des heures en moins excédant 250 heures sont supprimées au détriment de l'employeur.
- d) Sur la base d'un règlement conclu entre l'employeur et les représentants des collaborateurs ou, à défaut, les collaborateurs concernés, les entreprises peuvent prévoir la possibilité pour leurs collaborateurs d'avoir un compte individuel à long terme. Le compte individuel à long terme accorde à chaque collaborateur la possibilité de conserver ses heures de travail supplémentaire pendant une plus longue période et de les utiliser ultérieurement notamment pour des congés en vue d'une formation professionnelle et personnelle, des vacances prolongées, l'accomplissement de devoirs d'assistance, une réduction temporaire du taux d'occupation, une retraite flexible et d'autres fins semblables. Peuvent être mises sur le compte à long terme:
  - les heures en plus selon l'art. 12.1c ci-dessus; le total du report sur l'année suivante et de la mise sur le compte à long terme ne doit toutefois pas dépasser 250 heures au maximum;
  - les heures supplémentaires et le travail supplémentaire.

Chaque collaborateur dispose des heures de travail se trouvant sur son compte à long terme; toutefois, les collaborateurs sont tenus d'avoir égard aux besoins de l'entreprise. L'entrepreneur est tenu de communiquer une fois par année à chaque collaborateur le montant des heures se trouvant sur son compte à long terme.

Le règlement convenu entre l'employeur et les représentants des collaborateurs ou, à défaut, les collaborateurs concernés, fixe notamment le champ d'application, le nombre maximal d'heures pouvant être mises sur le compte par an, la durée maximale, la quantité maximale et minimale des heures dont il peut être disposé à la fois ainsi que la transformation et la garantie de l'avoir d'heures en cas de la fin des rapports de travail, d'un transfert de l'entreprise ou de la faillite de l'employeur. Il est recommandé d'utiliser le modèle de règlement se trouvant en annexe.

## 12.2 Durée de la semaine de travail

Dans la mesure où aucun arrangement quant à la durée normale de l'année de travail selon l'art. 12.1 n'est conclu au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la représentation des collaborateurs respectivement les collaborateurs concernés, la durée de la semaine de travail est en principe de 41 ½ heures. Les pauses de travail n'excédant pas un quart d'heure par jour sont considérées comme temps de travail. Des modèles pour une durée de travail flexible (temps flexible, etc.) sont réservés.

Des heures supplémentaires correspondant à la différence de la durée normale de la semaine de travail de 41 ½ heures d'une part et la durée maximum de la semaine de travail de 45 heures selon la loi sur le travail sont considérées comme heures supplémentaires. La durée de travail dépassant la durée maximum de la semaine de travail de 45 heures est considérée comme travail supplémentaire; elle ne doit pas dépasser deux heures par jour respectivement 170 heures par année civile (art. 12, al. 2, LF sur le travail).

## Art. 13 Travail supplémentaire et heures supplémentaires

13.1 L'employé est tenu d'exécuter des heures supplémentaires pour autant qu'il est en mesure de les exécuter et que les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Le travail supplémentaire y relatif doit être ordonné préalablement ou ratifié antérieurement par le supérieur compétent du collaborateur. Il est recommandé aux entreprises d'éviter des travaux supplémentaires volumineux s'étendant sur une longue durée

par l'engagement de collaborateurs supplémentaires, et de discuter cette évolution périodiquement avec la représentation des collaborateurs ou, à défaut, directement avec les collaborateurs concernés.

- 13.2 Le travail supplémentaire et les heures supplémentaires doivent être, en vertu d'un accord mutuel, compensés par des heures de congé d'égale durée ou payés en salaire. Si un collaborateur exécute plus de 60 heures de travail supplémentaire par année civile un supplément de salaire de 25 % doit être versé (art. 13, al. 1, LF sur le travail).
- 13.3 Pour les cadres il peut être convenu par contrat individuel de travail que l'indemnité pour le travail supplémentaire a été entièrement prise en compte lors du calcul du salaire. Ceci vaut également pour les collaborateurs qui accomplissent des travaux qualifiés comparables.

#### Art. 14 Vacances

- 14.1 L'employeur accorde aux collaborateurs, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins, et cinq semaines au moins aux collaborateurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (art. 329a, al. 1, CO).
- 14.2 Les collaborateurs qui ont atteint l'âge de 46 ans ont droit à une journée supplémentaire de vacances, et ceci comme suit:

Age:	Droit de vacances (jours de travail):
46	21
47	22
48	23
49	24
50	25

Sont décisives pour le calcul de la durée des vacances les années révolues le 1<sup>er</sup> janvier d'une année civile.

- 14.3 Si les rapports de service commencent ou se terminent 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).
- 14.4 Les jours fériés légaux coïncidant avec un jour de travail tombant dans la période des vacances des collaborateurs ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 14.5 En cas d'absence pour cause de service militaire obligatoire, de maladie et d'accident non imputable à la faute du collaborateur, ainsi que de

maternité jusqu'à trois mois au total par année civile, la durée des vacances ne subit pas de réduction; si l'absence est plus longue, la durée des vacances est réduite de 1/12 pour chaque mois complet dépassant cette durée. Les fractions de plus de 15 jours civils comptent pour un mois complet. En cas d'absences pour d'autres motifs, chaque mois d'absence complet entraîne une réduction de 1/12 du droit annuel aux vacances (art. 329b CO).

#### Art. 15 Absences payées

Pour autant que certains événements extraordinaires tombent sur des jours ouvrables, on doit accorder aux collaborateurs des heures ou des jours de congé dans une mesure suffisante, sans déduction de salaire ni imputation sur les vacances.

On observera à cet égard les lignes directrices suivantes:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - propre mariage  | 3 jours           |
| - mariage d'un enfant   | 1 jour            |
| - naissance de son enfant   | 1 jour            |
| - soins à des membres de la famille malades vivant en ménage commun, pour autant qu'il ne soit pas possible de l'organiser différemment | jusqu'à 3 jours   |
| - décès du conjoint ou d'un enfant vivant dans le ménage  | 3 jours           |
| - décès d'autres membres de la famille selon les besoins  | jusqu'à 3 jours   |
| - décès d'un parent ou d'une connaissance proche; participation aux obsèques  | 1 jour au maximum |
| - recrutement, inspection militaire ou remise de l'équipement   | 1 jour            |
| - emménagement ou déménagement, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur  | 1 jour            |
| - examens professionnels ou examens professionnels supérieurs reconnus au niveau fédéral  | jusqu'à 6 jours   |

### **Rémunération**

#### Art. 16 Salaires et adaptations des salaires

16.1 Le salaire est fixé individuellement entre l'employeur et le collaborateur. Les éléments importants pour la fixation du salaire sont la fonction, les prestations et la responsabilité de chaque collaborateur.

16.2 Les salaires sont chaque année réexaminés en fonction des prestations personnelles du collaborateur, ainsi que de l'évolution générale de l'entreprise et des possibilités financières qui en résultent.

Il est recommandé aux employeurs de faire participer les collaborateurs d'une manière adéquate au résultat d'exploitation.

16.3 Le principe de l'égalité des salaires des hommes et des femmes pour un travail équivalent doit être concrétisé dans les entreprises par un système de qualification et de salaire qui est transparent et indépendant du sexe des collaborateurs (fixation d'objectifs, qualification des prestations, entretiens avec les collaborateurs).

Art. 17 Allocations pour enfants

Les allocations pour enfants sont versées selon les dispositions des lois cantonales en la matière.

Art. 18 Reconnaissance de la fidélité

Il est recommandé aux employeurs de récompenser la fidélité témoignée à l'entreprise par le versement de primes.

A la demande du collaborateur, tout ou partie de la prime peut être convertie en congé payé, pour autant que l'organisation de l'entreprise le permette.

Art. 19 Poursuite du versement du salaire en cas de maladie et d'accident

19.1 En cas d'empêchement complet ou partiel de travailler pour cause de maladie, d'accident ou de maternité non imputable à la faute des collaborateurs, ces derniers ont droit, dans le cadre des dispositions suivantes et pour une durée limitée, au versement du salaire entier. Pour une période de douze mois consécutifs, à compter de l'empêchement de travailler, cette durée limitée est de:

durant la	1 <sup>re</sup> année d'empl	1 mois
dès la	2 <sup>e</sup> année d'emploi	2 mois
dès la	4 <sup>e</sup> année d'emploi	3 mois
dès la	10 <sup>e</sup> année d'emploi	4 mois
dès la	15 <sup>e</sup> année d'emploi	5 mois
dès la	20 <sup>e</sup> année d'emploi	6 mois

19.2 L'entreprise est tenue de conclure pour les collaborateurs soumis au présent contrat une assurance collective d'indemnités journalières couvrant 80 % du salaire effectif, avec un délai d'attente de 30 jours au minimum.

Les primes pour l'assurance collective d'indemnités journalières sont à la charge, à part égale, de l'employeur et des collaborateurs.

Pendant le délai d'attente, le collaborateur a droit au salaire entier selon l'art. 19.1. Toutefois, ce droit existe au maximum jusqu'au début des prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières. Au-delà du délai d'attente et des prestations d'assurance, l'employeur n'a aucune obligation de verser des prestations de salaire; ceci vaut notamment pour le cas où les prestations d'assurance ont été réduites (risques spéciaux, réserves d'assurances, etc.).

Les collaborateurs sont tenus d'assurer, à leurs propres frais, les coûts des soins médicaux, des médecins et des médicaments.

19.3 Les entreprises sont tenues de conclure pour les collaborateurs une assurance contre les accidents et maladies professionnels; ceci compte également pour les accidents non professionnels dans la mesure où les collaborateurs ont un taux d'occupation de huit heures par semaine au minimum.

En cas d'incapacité de travail due à un accident, l'assurance paie, en plus des frais médicaux, des indemnités journalières s'élevant à 80 % du salaire assuré. L'employeur est tenu de compléter jusqu'à concurrence du salaire entier, les prestations de l'assurance-accident obligatoire pendant la durée limitée selon l'art. 19.1.

Les primes pour l'assurance contre les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, celles pour l'assurance contre les accidents non professionnels à la charge du collaborateur. En cas de réduction des prestations, la réserve de l'art. 19.2, al. 3, est applicable.

#### Art. 20 Maternité

Il est recommandé de conclure une assurance-maternité pour une durée de 14 semaines au moins.

Dans la mesure où aucune assurance n'est conclue, la collaboratrice reçoit le salaire entier pendant la durée limitée selon l'art. 19.1 ci-dessus.

#### Art. 21 Prestations en cas de service militaire, civil et de protection

21.1 En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire, civil ou de protection, 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.

21.2 Pendant la durée de l'école de recrues doit être versé:

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

Pendant la durée des autres prestations de service militaire, civil ou de protection dans l'année, doit être versé:

- 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 mariés ou aux célibataires avec obligation d'entretien.

Par ces versements, l'employeur est considéré comme ayant rempli les obligations lui étant imposées par l'art. 324a CO. Les indemnités versées par les caisses de compensation sont acquises à l'employeur, dans la mesure où elles ne dépassent pas les prestations effectuées à titre de paiement du salaire pendant la période de service militaire.

21.3 Les entreprises peuvent subordonner l'octroi d'une indemnité pendant le service militaire d'une durée supérieure à un mois par année à l'obligation du collaborateur de maintenir les rapports de service pendant une durée adéquate après le service militaire, civil ou de protection.

Art. 22 Paiement du salaire lors de l'accomplissement de fonctions publiques ou de fonctions au sein d'une association

Les employeurs et collaborateurs doivent trouver individuellement un terrain d'entente pour ce qui concerne un éventuel paiement du salaire en cas d'absence résultant de l'accomplissement de fonctions officielles, d'obligations légales ou d'activités d'experts lors d'examens de fin d'apprentissage, professionnels ou supérieurs.

## **Prévoyance professionnelle**

Art. 23 Prévoyance professionnelle

23.1 Les employeurs assurent leurs employés contre les risques économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès, conformément aux dispositions de la LPP.

23.2 S'agissant du libre passage, les prescriptions de la loi sur le libre passage (RS 831.42) sont applicables.

Art. 24 Indemnité en cas de décès

L'indemnité en cas de décès se détermine selon les 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 les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le collaborateur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autre personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

### **Participation**

Art. 25 Information et participation des collaborateurs

S'agissant de l'information et de la participation des employés au sein des entreprises, les dispositions de la loi sur la participation (RS 822.14) sont applicables.

### **Dispositions finales**

Art. 26 Droits acquis

S'il existe des conditions d'engagement plus favorables, celles-ci ne sont pas touchées par les présentes recommandations.

### **Annexe**

Les organisations patronales et d'employés signataires recommandent à leurs membres d'utiliser les modèles suivants:

- Modèle de contrat individuel de travail
- Modèle de règlement concernant les comptes à long terme