

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

Première partie: Dispositions générales

I. But

Les présentes conditions d'engagement pour les bureaux d'études de projets (ci-après «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.

Les conditions d'engagement correspondent aux «Dispositions relatives aux diverses conditions de travail» du contrat-cadre de travail pour les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et de planification 2002-2012 (sont incluses des adaptations dues aux modifications législatives intervenues entre-temps).

L'USIC recommande à ses entreprises membres de prendre en considération les présentes conditions d'engagement et de les appliquer dans leurs bureaux.

II. Champ d'application

Les présentes conditions d'engagement s'appliquent aux entreprises membres de l'USIC et aux collaborateurs de ces entreprises

Les conditions d'engagement sont applicables aux bureaux d'études affiliés et aux collaborateurs de ces bureaux, uniquement si ce point a été convenu dans le contrat individuel de travail.

Les conditions d'engagement ne sont pas applicables aux collaborateurs qui font partie de la direction, ni aux contrats d'apprentissage de quelque nature qu'ils soient.

III. Annexes

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

- modèle de contrat de travail
- modèle de règlement sur le temps de travail annuel

IV. Entrée en vigueur et durée

Les présentes 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 1^{er} janvier 2018.

Deuxième partie: Dispositions relatives au contrat de travail

Début et fin du rapport de travail

Art. 1 Conclusion du contrat de travail

- 1.1 Le rapport de travail de chaque collaborateur est réglé, dans le cadre de la loi, par le contrat individuel de travail. Les présentes dispositions sont applicables, pour autant que le contrat de travail ne contienne pas explicitement des clauses divergentes.
- 1.2 Aux fins d'arrêter des dispositions claires, le contrat de travail doit être conclu par écrit (prescription d'ordre). A cet effet, il est recommandé d'utiliser le modèle de contrat de travail figurant en annexe.
- 1.3 Si 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, des 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 de travail (art. 330b, al. 1, CO).

Si des éléments contractuels devant faire l'objet d'une notification conformément à l'art. 1.3, al. 1, sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées au collaborateur par écrit, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet (art. 330b, al. 2, CO).

Art. 2 Temps d'essai

- 2.1 Sauf accord contraire, les deux premiers mois sont réputés 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 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 pour la fin d'une semaine de travail;
 - Après l'expiration du temps d'essai pour la fin d'un mois civil:
 - 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 des 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).

- 3.2 La résiliation doit se faire par écrit (prescription d'ordre). Elle doit se trouver en possession du destinataire au dernier jour de la semaine resp. du mois de résiliation au plus tard.
- 3.3 Sans résiliation, le rapport de travail arrive à terme à la fin du mois au cours duquel le collaborateur a atteint l'âge de l'AVS.

Art. 4 Résiliation en temps inopportun

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 est déterminant.

Droits et devoirs généraux des collaborateurs

Art. 5 Protection de la personnalité

- 5.1 L'employeur protège et respecte, dans le rapport de travail, la personnalité des collaborateurs; il manifeste les égards voulus pour leur santé (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 en particulier des discriminations et désavantages en raison du sexe des collaborateurs et empêchant notamment tout harcèlement sexuel.

Art. 6 Protection des données

L'employeur ne peut traiter des données concernant ses 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. Au surplus s'appliquent les dispositions de la loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1).

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 le domaine spécialisé en question, des langues étrangères utiles pour 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;

- c) le collaborateur est prêt à fournir, de son côté, une contribution 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 demander à l'employeur une contribution aux frais de cours.
- 7.3 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. S'il n'existe aucune représentation des collaborateurs, ces questions sont discutées dans le cadre d'un entretien annuel avec chaque collaborateur.

Art. 8 Exercice de fonctions publiques

- 8.1 L'accomplissement de fonctions publiques ou de fonctions 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 lors de l'accomplissement de fonctions publiques est réglée par l'art. 22 des présentes conditions d'engagement.

Art. 9 Devoir de diligence et de fidélité

- 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 les machines, instruments de travail, appareils et installations techniques ainsi que véhicules de l'employeur 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 des collaborateurs dans son entreprise et donner à ces derniers 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 rapport de travail, les collaborateurs ne doivent pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où ils lèsent 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. Sur demande, l'employeur informe les collaborateurs, dans un délai raisonnable, de sa volonté de participer ou non à un concours.

Art. 11 Obligation de garder le secret, droits d'auteur, droits de propriété industrielle et droits au résultat du travail

- 11.1 Pendant la durée du rapport du travail, les collaborateurs ne doivent pas utiliser ni révéler à des tiers 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 rapport de travail, tant que la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur l'exige.
- 11.2 Les collaborateurs cèdent à l'employeur tous les droits actuels ou futurs qui, pendant la durée du rapport de travail, découlent de l'exercice de leur activité professionnelle – que ces droits puissent être protégés ou non –, à savoir les droits d'auteur (programmes informatiques inclus), droits de propriété industrielle (inventions, droits de brevets, etc.), droits au résultat du travail, ainsi que droits sur des améliorations, sur des designs créés et sur le savoir-faire acquis au cours du rapport de travail.

La cession comprend également les droits d'auteur, droits de propriété industrielle, droits au résultat du travail et sur des 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. L'indemnité pour la cession de ces droits est réglée au travers du salaire convenu par les parties.

Règlement sur le temps de travail

Art. 12 Temps de travail

- 12.1 Durée annuelle et journalière de travail

En vue d'encourager la flexibilité du temps de travail ainsi que la souveraineté de travail, il est recommandé aux entreprises d'adopter – en collaboration avec la représentation des collaborateurs – des réglementations du temps de travail sur la base de la durée annuelle de travail. S'il n'existe aucune représentation des collaborateurs, la direction discute cette question directement avec les collaborateurs.

Pour autant qu'aucun arrangement contraire n'ait été convenu au niveau de l'entreprise, la durée annuelle normale de travail est de 2158 heures (52 x 41,5 heures) au maximum pour les collaborateurs à plein temps, moins 8,3 heures par jour de vacances, jour férié ou jour d'absence coïncidant avec un jour ouvrable. Les pauses de travail jusqu'à un quart d'heure par jour sont considérées comme temps de travail.

Le temps de travail au sein de l'entreprise et pour chaque collaborateur peut être fixé librement dans les limites du droit du travail concernant la durée journalière de 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, des collaborateurs concernés.

La durée annuelle normale de travail au sein des entreprises est mise en œuvre selon les conditions générales suivantes:

- a) La durée hebdomadaire maximale de travail est de 45 heures (art. 9 LTr). A titre exceptionnel, elle peut être dépassée, notamment en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail (art. 12, al. 1, let. a, LTr). 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, LTr).
- b) Le salaire est payé d'une manière régulière, indépendamment des fluctuations du temps de travail.
- c) En ce qui concerne la durée annuelle de travail, la période pour la comptabilisation du temps de travail correspond à la totalité d'une année civile. L'année de calcul pour l'obtention du temps de travail s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'application de la durée annuelle de travail est déterminée par les besoins de l'entreprise. Les souhaits individuels des collaborateurs doivent, dans la mesure du possible, être pris en considération. L'employeur et les collaborateurs se concerteront le plus tôt possible sur le temps de travail à accomplir.

- d) Pour compenser les variations de la durée journalière et hebdomadaire de travail, un compte de temps de travail individuel est tenu pour chaque collaborateur. Le solde de ce compte résulte de la différence entre le temps de travail accompli et la durée journalière théorique moyenne de travail. Le solde, cumulé de façon continue, est établi à la fin de l'année.
- e) Au bout d'une année, 250 heures en plus/en moins au maximum peuvent être reportées sur l'année suivante. Ces heures et d'autres heures en plus/en moins peuvent être créditées sur un compte épargne-temps individuel, pour autant qu'un tel compte ait été introduit en vertu de la lettre f 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.
- f) Sur la base d'un règlement convenu entre l'employeur et la représentation des collaborateurs ou, à défaut, les collaborateurs concernés, les entreprises peuvent introduire la possibilité pour les collaborateurs de disposer d'un compte épargne-temps individuel. Le compte épargne-temps doit permettre à chaque collaborateur d'accumuler un crédit de

temps sur une longue durée et de l'utiliser ultérieurement, notamment pour des congés de formation professionnelle ou personnelle, un congé prolongé, l'exercice de responsabilités familiales, une réduction provisoire de la durée du travail, une retraite flexible ou des buts analogues. Peuvent être créditées sur le compte épargne-temps:

- des heures supplémentaires selon l'art. 12.1, let. e, ci-dessus; le report d'une année à l'autre et le crédit sur le compte épargne-temps ne doivent cependant pas dépasser 120 heures par année au maximum et 500 heures en tout;
- des heures supplémentaires et du travail supplémentaire.

Chaque collaborateur dispose de l'intégralité du crédit figurant sur son compte épargne-temps, tout en devant tenir compte des besoins de l'entreprise.

L'employeur est tenu de communiquer annuellement à chaque collaborateur l'état du compte épargne-temps dont celui-ci dispose.

Le règlement convenu entre l'employeur et la représentation des collaborateurs ou, à défaut, les collaborateurs concernés, 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 le modèle de règlement se trouvant en annexe.

12.2 Durée hebdomadaire de travail

Pour autant qu'aucun arrangement quant à la durée annuelle normale de travail selon l'art. 12.1 ne soit conclu au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la représentation des collaborateurs ou, à défaut, les collaborateurs concernés, la durée hebdomadaire de travail est en principe de 41,5 heures; les pauses de travail jusqu'à un quart d'heure par jour sont considérées comme temps de travail. Demeurent réservés des modèles de travail flexibles (horaire flexible, etc.).

Des heures en plus à hauteur de la différence entre la durée hebdomadaire normale de travail de 41,5 heures d'une part et la durée hebdomadaire maximale de travail de 45 heures d'autre part – selon la loi sur le travail – sont considérées comme heures supplémentaires. Le travail supplémentaire excédant la durée hebdomadaire maximale de travail de 45 heures est considéré comme travail supplémentaire; il ne doit pas dépasser deux heures par jour resp. 170 heures par année civile (art. 12, al. 2, LTr).

Art. 13 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

13.1 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 par le supérieur compétent du collaborateur.

Il est recommandé aux entreprises d'éviter dans la mesure du possible des travaux supplémentaires volumineux et sur le long terme par l'engagement de collaborateurs supplémentaires, et de discuter périodiquement de l'évolution en la matière 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, soit compensés par des heures de congé d'égale durée, soit payés en salaire. Si un collaborateur exécute plus de 60 heures de travail supplémentaires par année civile, un supplément de salaire de 25 % en compensation du temps de travail doit lui être versé (art. 13, al. 1, LTr).
- 13.3 Pour les cadres, il peut être convenu par contrat individuel de travail que l'indemnité pour 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 est tenu d'accorder aux collaborateurs, chaque année de service, quatre semaines (20 jours ouvrables) de vacances au moins, et cinq semaines (25 jours ouvrables) 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 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 d'une année civile.
- 14.3 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).
- 14.4 Les jours fériés légaux qui, dans la période des vacances, tombent sur un jour ouvrable 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 d'un douzième pour chaque mois complet dépassant cette durée. Les fractions de plus de 15 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. 15 Absences payées

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

Seront observées à cet égard les lignes directrices suivantes:

- propre mariage 3 jours
- mariage d'un enfant 1 jour
- naissance de son propre enfant 1 jour
- soins à des membres de la famille malades vivant en ménage commun, pour autant que les soins ne puissent pas être organisés 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 au maximum 1 jour
- recrutement et inspection militaire ou libération du service obligatoire 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 Salaire et adaptation du salaire

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

16.2 Le salaire est réexaminé chaque année en fonction 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 aux employeurs de faire participer les collaborateurs d'une manière adéquate au résultat d'exploitation.

16.3 Le principe de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent doit 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 les collaborateurs).

Art. 17 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées conformément à la législation.

Art. 18 Reconnaissance de la fidélité

Il est recommandé aux employeurs de récompenser la fidélité de collaborateurs de longue date par le versement de primes.

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

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

19.1 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, mais au plus tard jusqu'au début des prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières. Par ailleurs, l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire excédant les prestations d'assurance, ceci vaut notamment en cas de réduction des prestations d'assurance (risques spéciaux, réserves d'assurances, etc.).

Les collaborateurs sont tenus de souscrire, à leur charge, une assurance pour les frais de soins médicaux, de médecin et de médicaments.

19.2 Les entreprises ont l'obligation de conclure pour les collaborateurs une assurance contre les maladies et accidents professionnels, de même que contre les accidents non professionnels dans la mesure où le collaborateur concerné a un taux d'occupation de 8 heures par semaine 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 selon l'art. 19.1, l'employeur est tenu de compléter, jusqu'à concurrence du salaire entier, les prestations de l'assurance-accident obligatoire.

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. 19.1, al. 3, est applicable.

Art. 20 Maternité

La réglementation légale (allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, APG) est applicable en matière de droit des collaboratrices à un congé de maternité rémunéré.

Art. 21 Prestations en cas de service militaire, civil ou de protection civile

21.1 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.

21.2 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.

21.3 Les entreprises peuvent 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.

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 en 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'expert lors d'examens de fin d'apprentissage, professionnels ou supérieurs.

Prévoyance professionnelle

Art. 23 Prévoyance du personnel

- 23.1 Les employeurs assurent leurs collaborateurs contre les risques 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).
- 23.2 S'agissant du libre passage, s'appliquent les prescriptions de la loi sur le libre passage (RS 831.42).

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 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. 25 Information et participation des collaborateurs

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

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.