Convention collective de travail TRAVEL
2023-2026

Hotelplan GROUP

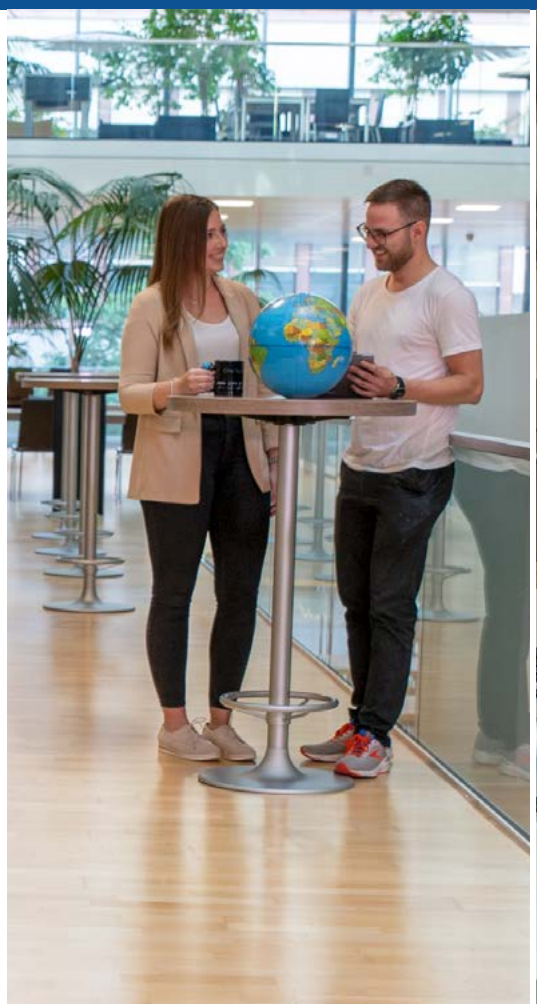

TABLE DES MATIÈRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

BUT ET CHAMP D'APPLICATION

1 But 4
2 Champ d'application quant au lieu et aux entreprises 4
3 Champ d'application quant aux personnes 4
4 Rapports avec d'autres réglementations et conventions collectives de travail 4

PARTENARIAT SOCIAL

5 Rapports et collaboration entre les partenaires sociaux et les partenaires contractuels 5
6 Commissions du personnel 5
7 Conférence des commissions du personnel 5

PRINCIPES ET EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

8 Bonne foi 6
9 Paix du travail 6
10 Liberté syndicale et liberté d'association 6
11 Commission paritaire 6
12 Tribunal arbitral 7

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

CONCLUSION, DURÉE ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

13 Conclusion du contrat de travail 7
14 Calcul des années d'engagement 7
15 Fin des rapports de travail 8

DROITS ET DEVOIRS GÉNÉRAUX DE LA COLLABORATRICE ET DU COLLABORATEUR

16 Protection de la personnalité 8
17 Protection des données 9
18 Structuration du travail conforme à la santé 9
19 Sécurité au travail et protection de la santé 9
20 Protection de la mère au travail 9
21 Égalité des chances 9
22 Égalité entre les diverses formes de vie de couple et de vie familiale 10
23 Diligence et fidélité à observer 10
24 Intégrité personnelle et professionnelle 10
25 Annonce de situations irrégulières et whistleblowing 11
26 Gains accessoires 12
27 Cession des droits d'auteur et des droits voisins 12

FORMATION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

28 Formation professionnelle initiale 12
29 Formation continue au plan professionnel et personnel 13
30 Congé de formation 13
31 Réinsertion de collaboratrices et collaborateurs ayant charge de famille 13
32 Activités de jeunesse extra-scolaires 14

TEMPS DE TRAVAIL

33 Principes 14
34 Temps normal de travail 14
35 Heures supplémentaires 14

CONGÉS ET LOISIRS

36 Durée des congés 15
37 Vacances au prorata 15
38 Indemnité de vacances 15
39 Activité lucrative pendant les vacances 15
40 Absences 16

SALAIRE

41 Fixation des salaires 17
42 13e salaire mensuel 17
43 Primes d'ancienneté 17
44 Garantie du salaire 18

NÉGOCIATIONS SALARIALES

45 Adaptations des salaires 18
46 Salaire minimum et salaire indicatif 18

CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

47 Principe 19
48 Coordination avec les prestations d'assurance 19

MALADIE ET ACCIDENT

49 Maladie 19
50 Accident 20
51 Attestation, encadrement et soutien en cas d'incapacité de travail 20

SERVICE MILITAIRE SUISSE, PROTECTION CIVILE SUISSE OU SERVICE CIVIL SUISSE

52 Service militaire, protection civile et service civil 21
53 Allocation pour perte de gain 21
54 Maladie et accident durant le service militaire suisse, la protection civile suisse ou le service civil suisse 21
55 Conditions pour le maintien du paiement de salaire 22

FAMILLE

56 Congé de grossesse 22
57 Congé de maternité et de paternité, congé en cas d'adoption et congé de prise en charge 22
58 Congé parental 24
59 Soin d'enfants et de membres de la famille malades 24
60 Accueil extra-familial pour enfants 24

PRÉVOYANCE

61 Caisse de pension 25
62 Prestations en cas de décès 25

MESURES EN CAS DE RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES

63 Restructurations d'entreprises 25
64 Collaboration des parties contractantes 25
65 Gestion de la mobilité et plan social 25

DISPOSITIONS FINALES

66 Durée de validité 26
67 Domicile juridique et for 26

ANNEXE 1

Index des entreprises auxquelles s'applique la présente convention 27

ANNEXE 2

RÉGIME DE PARTICIPATION

Dispositions générales 28
Commission du personnel 28
Droit de vote, droit d'éligibilité et procédure électorale 29
Droits de participation et domaines de participation 29
Exercice des droits de participation devant être assumés par la commission du personnel 32
Dispositions de droit impératif 34
Dispositions finales 34

PARTIES CONTRACTANTES

- MTCH SA – Hotelplan Group
- HHD SA – Interhome Group

d'une part et

- l'Association des employés Travel

ainsi que

- la conférence des commissions du personnel du groupe Hotelplan

d'autre part.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

BUT ET CHAMP D'APPLICATION

1
But

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

2
Champ d'application quant au lieu et aux entreprises

2.1 La présente convention est applicable sur tout le territoire suisse.

2.2 Elle est applicable à toute entreprise qui l'a signée et qui est désignée comme partie signataire de la convention selon l'annexe 1.

À chaque fois que le mot «entreprises» figure ci-dessous dans cette convention, il fait toujours référence aux entreprises selon l'annexe 1.

2.3 Si des entreprises en dehors de l'index de l'annexe 1 appliquent par analogie les conditions de la présente convention à leurs collaboratrices et collaborateurs, les chiffres 45 et 46 sont notamment exclus.

3
Champ d'application quant aux personnes

3.1 Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs employés à plein temps ou à temps partiel par les entreprises selon le chiffre 2.2 pour une durée déterminée ou indéterminée sont obligatoirement soumis aux dispositions de la présente convention; demeure réservé le chiffre 4.2.

3.2 La présente convention n'est pas applicable aux collaboratrices et collaborateurs suivants:

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

3.3 Les dispositions de la présente convention s'appliquent néanmoins par analogie aux apprenti-es.

4
Rapports avec d'autres réglementations et conventions collectives de travail

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

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

4.2 Si un rapport de travail est soumis à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire générale et dont le champ d'application a été étendu, celle-ci prime en principe sur la CCT Travel (subsidiarité complète).

PARTENARIAT SOCIAL

5 Rapports et collaboration entre les partenaires sociaux et les partenaires contractuels

5.1 Le partenariat social et contractuel est conçu comme un partenariat pluraliste, à plusieurs niveaux, entre des partenaires sociaux placés sur un pied d'égalité. Il est assumé au plan supra entreprise par l'association de travailleurs signataire de la convention, au plan inter entreprise par la conférence des commissions du personnel de toutes les entreprises selon le chiffre 7 et, à l'échelon de l'entreprise, par la commission du personnel respective.

5.2 Les divers niveaux veillent à une étroite collaboration empreinte de confiance, qui se fonde sur une participation équilibrée et une prise en considération de tous les partenaires sociaux et contractuels dans la conception et la mise en œuvre des conditions de travail.

5.3 À cet effet, la conférence des commissions du personnel ou la commission du personnel de l'entreprise concernée peut associer aux délibérations des représentant-es de l'association de travailleurs signataire de la convention et les faire participer à leurs séances.

6 Commissions du personnel

6.1 Au sein des entreprises selon le chiffre 2.2 sont nommées des commissions du personnel qui, en qualité de partenaires sociaux de l'entreprise, assument la défense des intérêts communs des collaboratrices et collaborateurs envers les directions. Les commissions du personnel et les directions veillent, pour le bien de l'entreprise et de ses collaboratrices et collaborateurs, à une étroite collaboration empreinte de confiance, qui doit se développer dans le respect du principe de la bonne foi.

6.2 Les droits et obligations des commissions du personnel et leur collaboration avec les directions sont régis par le régime de participation selon l'annexe 2 de cette convention. Le régime de participation détermine lesquelles de ses dispositions sont à caractère dispositif et lesquelles ne le sont absolument pas, ou alors celles auxquelles il n'est possible de déroger qu'en faveur des commissions du personnel.

6.3 Dans le cadre du régime de participation, les droits et obligations de la commission du personnel et de la direction de l'entreprise sont définitivement fixés par une convention spéciale. Ses dispositions sont directement applicables et dotées de l'effet obligatoire. Le régime de participation devra être limité dans le temps.

7 Conférence des commissions du personnel

7.1 La conférence des commissions du personnel des entreprises selon le chiffre 2.2 défend, face à l'entreprise pouvant exercer une influence dominante directe ou indirecte sur les autres entreprises, les intérêts économiques et sociaux communs et les affaires de toutes les commissions du personnel et de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs représentés par cette convention.

7.2 Elle est chargée de traiter des affaires concernant toutes ou plusieurs entreprises soumises à cette convention, et qui ne peuvent être réglées par les commissions respectives au sein de leurs entreprises ou exploitations. Selon les chiffres 5.1 et 5.2, elle prend part de manière autonome aux négociations, à la conclusion et à l'exécution de la présente convention ainsi qu'aux négociations salariales.

7.3 Sa position, ses droits et obligations ainsi que son organisation sont réglés dans un règlement spécifique.

PRINCIPES ET EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

8
Bonne foi

Le principe de la bonne foi implique que les partenaires sociaux, tant du côté des travailleurs que des employeurs, s'engagent à juger en toute compréhension leurs intérêts réciproques et à assumer ensemble la responsabilité de la structuration des conditions du travail et de l'économie.

9
Paix du travail

9.1 Les partenaires sociaux reconnaissent la grande importance de la paix du travail et s'engagent à la défendre sans restrictions tout en renonçant à toute mesure de lutte. L'obligation de maintenir la paix du travail ne vaut pas seulement pour les questions réglementées dans la présente convention, mais elle a une portée illimitée.

9.2 Les entreprises ainsi que les collaboratrices et collaborateurs sont également tenus à la paix du travail selon le chiffre 9.1.

9.3 Dans leur politique de communication, les parties contractantes procèdent selon le principe de la bonne foi. Elles s'abstiennent en particulier de porter tout conflit à la connaissance du public avant la conclusion d'une procédure de médiation, de conciliation ou d'arbitrage.

10
Liberté syndicale et liberté d'association

10.1 L'exercice conforme au droit de la liberté syndicale et de la liberté d'association de la collaboratrice et du collaborateur est garanti. Elle ou il a donc toute liberté d'adhérer à des associations de travailleurs, des groupements, des partis politiques, des associations ou autres organisations semblables.

10.2 La liberté syndicale constitue la base des relations entre partenaires sociaux. Son exercice conforme au droit est garanti par l'employeur comme par les travailleurs. La collaboratrice ou le collaborateur a notamment toute liberté d'adhérer ou non à des associations de travailleurs. L'appartenance ou la non-appartenance à une association de travailleurs ne doit engendrer aucun désavantage pour la collaboratrice ou le collaborateur. En particulier, l'activité syndicale ainsi que la défense de droits contractuels ne peuvent constituer un motif de licenciement.

10.3 Les entreprises donnent l'assurance à l'association de travailleurs contractante qu'elles l'autoriseront à effectuer des démarches en vue de recruter des membres, pour autant qu'il n'en résulte pas de perturbations dans le travail.

11
Commission paritaire

11.1 Une commission paritaire est constituée pour favoriser une collaboration basée sur la loyauté et la confiance réciproque entre les parties contractantes, pour exécuter la convention ainsi que pour trancher des divergences d'opinion et litiges concernant son application et son interprétation.

11.2 La commission paritaire se compose du même nombre de représentant-es pour les travailleurs et pour les employeurs. L'association de travailleurs signataire de la convention ainsi que la conférence des commissions du personnel désignent chacune à cet effet un-e représentant-e. La présidence est assumée par un-e représentant-e d'une entreprise. La suppléance de la présidence est exercée par un-e représentant-e des travailleurs.

11.3 La commission paritaire se constitue elle-même et se dote d'un règlement pour son organisation, sa direction et l'exécution de ses tâches. Elle se réunit en principe une fois par année civile. Les séances ont lieu selon les besoins. Elle assume ses tâches et compétences d'entente entre ses membres et prend ses décisions à l'unanimité.

11.4 La commission paritaire peut être convoquée à des fins de médiation en cas de divergences d'opinion sur les adaptations de salaires ou sur la fixation du salaire minimum ou du salaire indicatif selon les chiffres 45.4 et 46.3.

11.5 Lorsqu'une disposition légale impérative ou un jugement implique une modification de la présente convention, la commission paritaire en fixe la teneur; ladite modification a force obligatoire pour les parties contractantes, ainsi que pour les entreprises et leurs collaboratrices et collaborateurs. Ces amendements sont rendus publics dans un délai convenable et d'une manière appropriée.

12
Tribunal arbitral

12.1 Un tribunal arbitral est désigné pour préserver la paix du travail ainsi que pour juger les différends sur l'application et l'interprétation de la présente convention. Le tribunal arbitral peut être convoqué par chacune des parties signataires de la convention ainsi que par la conférence des commissions du personnel. Le jugement rendu par ce tribunal est doté de l'effet obligatoire. Le tribunal arbitral tranche définitivement.

12.2 Le tribunal arbitral est composé d'un-e président-e et de deux juges respectivement nommés avant chaque affaire soumise à l'arbitrage par les entreprises d'une part, et par l'association de travailleurs contractante et la conférence des commissions du personnel de l'autre. Le ou la président-e du tribunal arbitral désigne le ou la juriste officiant à titre de secrétaire.

12.3 Le ou la président-e du tribunal arbitral est désigné-e en commun par les parties contractantes pour chaque affaire soumise à l'arbitrage. Si elles ne peuvent s'entendre, le ou la président-e du tribunal suprême (Obergericht) du canton de Zurich sera prié-e de le/la désigner.

12.4 Le tribunal siège à Zurich. Sont applicables à la procédure à observer les dispositions y afférentes du Code de procédure civile du 19 décembre 2008.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

CONCLUSION, DURÉE ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

13
Conclusion du contrat de travail

13.1 La direction de l'entreprise, ou les organes mandatés par elle, concluent, par écrit ou au moyen d'une signature électronique, le contrat de travail avec la collaboratrice ou le collaborateur.

13.2 La période d'essai est de 3 mois. Une période d'essai plus courte peut être convenue par écrit.

En cas de transfert depuis une autre entreprise du groupe Migros, une période d'essai peut être convenue.

13.3 Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée d'autant.

14
Calcul des années d'engagement

14.1 Est considérée comme année d'engagement la période d'une année à compter de la date d'entrée en fonction dans l'entreprise. Les années d'apprentissage passées dans une telle entreprise sont prises en considération.

14.2 Si un collaborateur ou une collaboratrice quitte une entreprise du groupe Hotelplan après le 31.12.2022 et si un nouvel engagement a lieu dans les 5 mois dans une entreprise soumise à la CCT Travel, la durée d'engagement atteinte par le collaborateur ou la collaboratrice jusqu'à sa sortie de l'entreprise initiale sera intégralement prise en compte.

14.3 Pour ce qui est des prétentions envers la caisse de pension compétente ou une autre institution de prévoyance, le calcul des années d'engagement s'effectue exclusivement selon les règlements respectifs y afférents.

15
Fin des rapports de travail

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

a) pendant la période d'essai: 7 jours civils
b) après expiration de la période d'essai (toujours pour la fin d'un mois)
   - 2 mois au cours de la 1re année d'engagement
   - 3 mois à partir de la 2e année d'engagement

Il peut être stipulé, dans le règlement du personnel ou le contrat de travail individuel, qu'un préavis de trois mois doit être observé dès la 1re année d'engagement.

15.2 En principe, la résiliation doit être notifiée par écrit. La résiliation signifiée verbalement est admise. Elle doit cependant être confirmée par écrit.

La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie l'exige.

15.3 La lettre de résiliation doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le début du délai de résiliation. Elle sera considérée comme réceptionnée au moment où son ou sa destinataire en aura pris connaissance ou aura été en mesure de le faire selon les règles de la bonne foi. Si l'autre partie refuse de réceptionner la résiliation sous forme écrite, cette dernière produira ses effets entre personnes présentes avec la déclaration verbale.

15.4 En cas de rapports de travail conclus pour une durée déterminée ainsi qu'à l'âge ordinaire de la retraite selon le règlement de prévoyance de la caisse de pension compétente, les rapports de travail prennent fin sans résiliation, sauf convention contraire. Il est toutefois nécessaire de donner son congé si la collaboratrice ou le collaborateur a l'intention de prendre une retraite anticipée selon le règlement de prévoyance.

Une retraite partielle selon le règlement de prévoyance n'est possible qu'avec le consentement de l'entreprise.

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

15.5 L'entrée en vigueur du paiement d'une rente entière d'invalidité par la caisse de pension ou par une autre institution de prévoyance met un terme aux rapports ordinaires de travail, indépendamment de toute résiliation. En cas d'invalidité partielle, avec l'entrée en vigueur du paiement de la rente, le contrat de travail sera adapté en tenant compte du taux de capacité de travail de la collaboratrice ou du collaborateur concerné, ou s'il ne s'avère pas possible de trouver d'autre possibilité d'emploi, ledit contrat sera résilié.

DROITS ET DEVOIRS GÉNÉRAUX DE LA COLLABORATRICE ET DU COLLABORATEUR

16
Protection de la personnalité

16.1 Les entreprises respectent la personnalité des collaboratrices et collaborateurs et veillent à la sauvegarde de leur santé.

16.2 Les entreprises veillent à instaurer entre les collaboratrices et collaborateurs un climat de respect mutuel, de tolérance et d'estime. Elles ne tolèrent aucune discrimination, en particulier due à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'origine ethnique et à la nationalité, à la langue, à la position sociale, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou due à un handicap, ni mobbing, ni harcèlement sexuel, ni importunités dues à d'autres motifs.

16.3 Les entreprises édictent des directives ayant pour but d'empêcher la discrimination, le harcèlement sexuel et le mobbing sur le lieu de travail et créent des structures auxquelles peuvent s'adresser les collaboratrices et les collaborateurs concernés.

17
Protection des données

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

17.2 Les entreprises informent les collaboratrices et collaborateurs du système et de l'étendue des fichiers. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent exiger des renseignements sur les données personnelles enregistrées à leur sujet dans le dossier du personnel ou dans des fichiers électroniques. L'accès a généralement lieu sous forme de consultation personnelle sur place. Dans tous les cas, les renseignements sur les données d'un fichier électronique seront fournis par écrit, sous la forme d'un extrait. Toute collaboratrice et tout collaborateur peut exiger de faire corriger des données inexactes.

18
Structuration du travail conforme à la santé

Les entreprises veillent sur la santé des collaboratrices et collaborateurs et la protègent en mettant au point des mesures de prévention et de promotion de la santé qui prennent en compte les conditions de travail tout comme le comportement individuel en matière de santé.

19
Sécurité au travail et protection de la santé

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

19.2 Les collaboratrices et collaborateurs doivent notamment apporter leur soutien à l'exécution des prescriptions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé, observer de leur propre chef les règles de sécurité, utiliser les équipements de protection individuels, faire usage des dispositifs de sécurité et contribuer à la meilleure application et atteinte possibles de l'organisation de la sécurité et des objectifs fixés en la matière.

20
Protection de la mère au travail

20.1 La protection de la femme enceinte ou de la femme allaitante à son poste de travail est une préoccupation prioritaire des entreprises. Elles prennent en concertation avec la collaboratrice concernée toutes les dispositions nécessaires pour qu'elle soit occupée et que ses conditions de travail soient aménagées de telle sorte que sa santé et celle de son enfant à naître ne soient pas mises en danger.

20.2 À cet effet, les collaboratrices doivent annoncer leur grossesse à l'entreprise dès qu'elles en ont connaissance; elles peuvent à tout moment s'adresser au département du personnel pour traiter des questions relatives à leurs rapports de travail.

21
Égalité des chances

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

22
Égalité entre les diverses formes de vie de couple et de vie familiale

22.1 Les beaux-parents, les parents nourriciers et les parents adoptifs sont assimilés aux parents de sang. La mise sur pied d'égalité existe indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un couple marié ou vivant en communauté maritale ou d'un partenariat enregistré, tout comme de savoir avec lequel des parents un enfant a son lien filial.

22.2 La mise sur pied d'égalité s'applique à tous les droits et prestations de cette convention liés à la structure familiale d'un couple en communauté de vie consolidée.

23
Diligence et fidélité à observer

23.1 Les collaboratrices et collaborateurs doivent exécuter avec diligence les tâches qui leur sont confiées et servir avec fidélité les intérêts légitimes de l'entreprise, promouvoir le mieux possible les affaires et les buts de celle-ci et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice.

23.2 Les collaboratrices et collaborateurs doivent, pendant la durée des rapports de travail, s'abstenir de tout acte visant directement ou indirectement au débauchage de personnel, client-es ou fournisseurs de l'entreprise, pour qu'eux-mêmes ou des tiers puissent entrer en relations contractuelles avec les personnes débauchées. Pendant la durée des rapports de travail, il est en principe interdit aux collaboratrices et collaborateurs de mener toute activité qui fasse concurrence à l'entreprise sans avoir obtenu son accord au préalable.

23.3 En cas d'infraction à l'interdiction de concurrence ou de débauchage, une peine conventionnelle d'un montant de deux mois de salaire est due, respectivement de quatre mois de salaire en cas de débauchage moyennant incitation à la rupture du contrat. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas les collaboratrices et collaborateurs de l'obligation de continuer à respecter l'interdiction de concurrence et de débauchage. La réparation du dommage subi par ailleurs ainsi que les prétentions au titre de la loi fédérale sur la concurrence déloyale demeurent en tout cas réservées, tout comme les mesures disciplinaires.

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

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

24
Intégrité personnelle et professionnelle

24.1 Les collaboratrices et collaborateurs doivent défendre et protéger l'intégrité de l'entreprise. Ils doivent remplir leurs obligations liées au contrat de travail, exercer les droits de l'entreprise et défendre ses intérêts dans le contexte du contrat de travail conformément aux principes suivants, pour une gestion des affaires impeccable sur le plan éthique, politique et juridique:

a. L'entreprise s'engage pour une concurrence équitable et loyale en matière d'appels d'offres.
b. Elle persuade par la performance, la qualité et le prix de ses produits et de ses prestations de service.
c. Elle établit des rapports de confiance dans l'activité commerciale via la transparence et la franchise.
d. Les personnes agissant pour l'entreprise protègent la crédibilité de celle-ci en refusant des cadeaux, complaisances et autres avantages personnels et en évitant ainsi toute suspicion selon laquelle d'autres facteurs que la prestation joueraient un rôle dans les décisions commerciales.

24.2 Les collaboratrices et collaborateurs doivent éviter que des intérêts personnels, financiers ou des relations personnelles n'entrent apparemment ou réellement en conflit avec les intérêts de l'entreprise. Ils doivent par ailleurs veiller à ce que des considérations ou relations personnelles n'influent pas sur les activités commerciales menées au nom de l'entreprise.

Les collaboratrices et collaborateurs qui admettent ou ne peuvent exclure qu'ils se trouvent dans un conflit d'intérêts doivent informer leur supérieur-e hiérarchique afin que l'entreprise puisse constater s'il y a véritablement conflit ou non.

24.3 En rapport avec leur activité commerciale, les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent offrir, promettre ou octroyer, ni directement ni indirectement – pour des prestations, actions ou omissions de quelque nature que ce soit – des avantages personnels à un agent public, client-e, fournisseur, représentant-e, sous-traitant-e ou à un-e employé-e de ces parties.

Ils ne peuvent ni se faire promettre, ni exiger ni accepter de tels avantages personnels en leur faveur ou en faveur de proches, partenaires, ami-es et connaissances ou de tout autre tiers. Les cadeaux de courtoisie de modique valeur et usuels pour la branche en question ne tombent pas sous le coup de cette interdiction.

25

Annonce de situations irrégulières et whistleblowing

25.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de respecter le code de conduite / «Code of Conduct» en vigueur ainsi que les autres règlements, directives et notices internes à l'entreprise et de se comporter à tout moment de manière responsable, honnête et fiable.

Les collaboratrices et collaborateurs sont autorisés, priés, le cas échéant tenus dans le cadre individuel de leur devoir de fidélité, d'aviser leur supérieur-e hiérarchique au sujet de toute violation – effective ou menaçant de se produire – des lois, obligations et principes de l'entreprise, de perturbations et dommages ainsi que d'irrégularités et abus de toute nature dans l'entreprise, afin que celle-ci puisse prendre les mesures qui s'imposent.

Ils doivent notamment annoncer des actes ou omissions sujets à sanction pénale, dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle, lorsqu'ils ont une raison fondée d'admettre de bonne foi que l'acte punissable a déjà eu lieu ou interviendra à l'avenir.

25.2 Si les collaboratrices et collaborateurs ont une raison fondée de croire qu'ils feraient l'objet d'une discrimination du fait d'une annonce au supérieur hiérarchique, que celui-ci est lui-même impliqué dans l'infraction pénale ou qu'il en a tout au moins connaissance, les collaboratrices et collaborateurs peuvent dans ce cas s'adresser directement au ou à la supérieur-e de prochain niveau hiérarchique ou à la direction de l'entreprise. Des discriminations ou des mesures de représailles de toute nature contre des collaboratrices et des collaborateurs qui, en toute bonne foi, signalent un comportement fautif ou coopèrent dans le cadre d'une investigation, ne seront pas tolérées et seront réprimées par des sanctions disciplinaires.

25.3 S'il existe des raisons justifiant que ladite annonce ne puisse être faite au ou à la supérieur-e au sens du chiffre 25.1 ou à une autre instance interne au sens du chiffre 25.2, les collaboratrices et collaborateurs peuvent en outre adresser leurs annonces relatives à des infractions déterminées au service spécialisé interne «M-Concern».

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

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

26
Gains accessoires

26.1 L'exercice d'une activité accessoire n'est admis qu'à condition que la collaboratrice ou le collaborateur ait requis au préalable l'accord de la direction ou de l'instance désignée par celle-ci. Une activité accessoire n'est autorisée que si et dans la mesure où le respect des dispositions légales est garanti et que, par conséquent, elle n'est assortie d'aucune diminution des performances de la collaboratrice ou du collaborateur, ni d'une quelconque concurrence pour l'entreprise. En particulier, la collaboratrice ou le collaborateur ne pourra pas, y compris l'activité accessoire, dépasser le nombre d'heures de travail admis par la loi ou avoir un nombre d'heures de repos inférieur à ce que prescrit la loi.

26.2 La collaboratrice ou le collaborateur doit informer l'entreprise, immédiatement et sans y être invité, de toute modification notable du type et de l'étendue de l'activité accessoire. La direction ou l'instance désignée par celle-ci décide si la poursuite de l'activité accessoire en question est autorisée ou non.

27
Cession des droits d'auteur et des droits voisins

27.1 Durant l'exécution de leurs obligations contractuelles, tous les droits portant sur les inventions et designs que les collaboratrices et collaborateurs créent, ou à la création desquelles ils participent, reviennent exclusivement à l'entreprise, que ces droits puissent faire ou non l'objet d'une protection légale. Les droits d'utilisation sur des œuvres protégées par les droits d'auteur ainsi que les droits voisins reviennent, conformément au but des rapports de travail, exclusivement à l'entreprise. S'agissant de programmes informatiques, seule l'entreprise est habilitée à l'exercice des droits d'utilisation conférés par le droit d'auteur. En tous les cas, une indemnité est comprise dans le salaire, à l'exclusion de toute autre prétention à ce titre de la part de la collaboratrice ou du collaborateur.

27.2 L'entreprise se réserve l'acquisition et l'utilisation des droits portant sur des inventions ou designs que les collaboratrices et collaborateurs ont créés dans le cadre de leur contrat de travail, mais non en exécution de leurs obligations contractuelles. Elle communique à la collaboratrice ou au collaborateur, dans le délai de 6 mois à dater de l'avis selon le chiffre 27.3, si elle entend acquérir ou libérer tout ou partie de l'invention ou du design. Si elle ne libère pas l'invention ou le design, elle verse à la collaboratrice ou au collaborateur une indemnité spéciale et appropriée; pour fixer cette indemnité, toutes les circonstances déterminantes sont prises en considération; ainsi, en particulier, la valeur économique de l'invention ou du design, la participation de l'entreprise, la mise à contribution des auxiliaires et équipements de l'entreprise ainsi que les dépenses de la collaboratrice ou du collaborateur et sa position dans l'entreprise.

27.3 Les collaboratrices et collaborateurs qui créent une invention ou produisent un design ou une œuvre doivent en avertir immédiatement l'entreprise. Cette information au sujet des inventions ou designs selon le chiffre 27.2 doit être notifiée par écrit à l'entreprise.

FORMATION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

28
Formation professionnelle initiale

28.1 Les partenaires contractants se réclament du système de formation professionnelle suisse et s'engagent pour sa promotion et son développement.

28.2 Les entreprises s'efforcent de proposer une large offre de places de formation ainsi que la meilleure perméabilité possible entre diverses filières et formes de formation au sein de la formation professionnelle. Elles soutiennent et mettent les apprenti-es en position non seulement d'acquérir des qualifications spécifiques à la profession, mais également de développer une grande compétence sociale leur permettant de trouver accès au monde du travail et de s'intégrer dans la société.

28.3 Les entreprises ménagent aux apprenti-es, dans une mesure adéquate, le droit d'être consultés en ce qui concerne la formation professionnelle et le développement et tiennent raisonnablement compte de leurs capacités et dispositions.

29
Formation continue au plan professionnel et personnel

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

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

29.2 Les entreprises assument les coûts des formations continues qu'elles ont ordonnées en fonction de leurs besoins et mettent à disposition des collaboratrices et collaborateurs le temps nécessaire à cet effet. Elles peuvent prendre totalement ou partiellement en charge les coûts des formations continues répondant à un besoin des collaboratrices et collaborateurs et leur mettre à disposition du temps à cet effet. Les entreprises décident définitivement des conditions exigées dans les cas respectifs ainsi que des conditions cadres.

29.3 Les entreprises peuvent exiger de la part des collaboratrices et collaborateurs le remboursement des dépenses qui ont été occasionnées par leur formation continue s'ils interrompent sans motif justifié la formation ou s'ils résilient leurs rapports de travail après avoir achevé la formation et avant l'échéance du délai convenu. En cas de départ prématuré, les dépenses doivent être remboursées au prorata. L'obligation de remboursement tombe lorsque l'entreprise résilie le contrat de travail sans que la collaboratrice ou le collaborateur ne lui ait donné à cet égard des motifs justifiés de le faire ou lorsque la collaboratrice ou le collaborateur a résilié son contrat de travail pour un motif fondé, imputable à l'entreprise.

30
Congé de formation

30.1 Les membres des commissions du personnel ainsi que les membres d'un organe du domaine de la prévoyance professionnelle de l'entreprise souhaitant participer à des séminaires professionnels ou à des cours de formation continue organisés par l'association de travailleurs contractante ou à des séances de travail techniques, bénéficient d'un congé payé – généralement jusqu'à 5 jours par an – s'ils présentent leur demande à temps tout en produisant le programme de la manifestation en question.

30.2 Il est octroyé aux membres de l'association de travailleurs contractante souhaitant participer à ses cours ou à ses séminaires de formation un congé payé de formation – généralement jusqu'à deux jours par an – s'ils présentent leur demande à temps tout en produisant le programme de la manifestation en question.

31
Promotion de la réinsertion professionnelle de collaboratrices ou collaborateurs ayant charge de famille

Les entreprises favorisent la réinsertion professionnelle de collaboratrices et collaborateurs ayant charge de famille par des mesures selon les chiffres 56 à 60 de cette convention et s'engagent, dans la mesure du possible, pour qu'une réinsertion dans l'activité exercée jusqu'alors ou dans une nouvelle profession soit facilitée.

32
Activités de jeunesse extra-scolaires

32.1 Les entreprises apportent leur appui à l'acquisition d'une expérience pratique extra-scolaire et de compétences professionnelles et sociales dans le cadre d'activités de jeunesse extra-scolaires.

32.2 Elles accordent un congé pour activités extra-scolaires dans le cadre fixé par l'art. 329e CO et continuent à verser le salaire si la perte de gain n'est pas indemnisée par l'organisateur des activités et pour autant qu'il n'y ait pas droit à des prestations selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain.

TEMPS DE TRAVAIL

33
Principes

33.1 La durée du travail est fixée par contrat. Lieu, durée et rythme des engagements sont flexibles, dans les limites du temps de travail annuel selon le chiffre 34.1. Ces points sont fixés de telle manière qu'il soit tenu compte au mieux des besoins de l'entreprise et des intérêts et vœux exprimés par les collaboratrices et collaborateurs.

33.2 Les entreprises encouragent, dans le cadre du possible, des modèles de temps de travail novateurs et conviviaux pour la famille, qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

33.3 Les collaboratrices et collaborateurs travaillant sur la base d'un horaire irrégulier se verront communiquer leur plan de travail en règle général 14 jours à l'avance. Ce plan ne pourra être modifié que dans des cas justifiés.

34
Temps normal de travail

34.1 La durée de travail hebdomadaire normale pour les collaboratrices et collaborateurs à plein temps (taux d'occupation de 100%) est de 42,5 heures, à respecter sur une moyenne de 12 mois.

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

35
Heures supplémentaires

35.1 Les collaboratrices et collaborateurs sont astreints à effectuer des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander.

35.2 Il y a heures supplémentaires, lesquelles doivent constituer l'exception, lorsque le temps de travail annuel normal selon le chiffre 34.1 a été dépassé et que ces heures supplémentaires ont été ordonnées par l'entreprise ou, fournies par les collaboratrices et collaborateurs dans l'exécution de leur obligation de diligence et de loyauté sans avoir été ordonnées, à condition qu'elles s'avèrent indispensables.

35.3 Pour les collaboratrices et collaborateurs à temps partiel, on considère que l'on est en présence d'heures de travail supplémentaires lorsque le temps de travail annuel convenu dans le contrat de travail individuel est dépassé.

35.4 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée. La compensation doit intervenir dans les douze mois. L'entreprise fixe le moment du congé compensatoire. Pour ce faire, elle tiendra compte de manière appropriée des intérêts des collaboratrices et collaborateurs. Si un congé compensatoire n'est pas possible dans ce délai, le travail fourni en heures supplémentaires est indemnisé par le plein salaire de base.

CONGÉS ET LOISIRS

36 Durée des congés

36.1 Le droit aux vacances par année civile est le suivant:

a.	Du premier jour de travail convenu par contrat jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines
b.	Jeunes collaboratrices et collaborateurs jusqu'à 18 ans révolus et apprenti-es	6 semaines
c.	Collaboratrices et collaborateurs dès 50 ans révolus	6 semaines

Est déterminante l'année civile au cours de laquelle l'âge en question a été atteint.

36.2 Les jours fériés légaux ainsi que les absences selon le chiffre 40.1 tombant pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et peuvent être compensés. Il en est de même pour les jours de maladie et d'accident (incapacité totale de travail selon attestation médicale) coïncidant avec des jours de vacances.

36.3 Prendre des vacances pendant une incapacité de travail totale ou partielle attestée par un certificat médical nécessite en plus, outre l'approbation de la direction ou de l'instance désignée par celle-ci, un certificat médical attestant la jouissance de vacances. Dans ce cas, les vacances sont totalement déduites; font exception les séjours de convalescence recommandés par le médecin, pour lesquels existe une obligation de prestation de la part d'une assurance sociale.

37 Vacances au prorata

37.1 Lorsque les rapports de travail commencent ou prennent fin au cours de l'année civile, ainsi qu'en cas de congé non payé, le droit aux vacances subit en principe une réduction proportionnelle. Si, au moment de la fin des rapports de travail, la collaboratrice ou le collaborateur a pris trop de vacances, son salaire est réduit en conséquence.

37.2 Les absences non fautives dues à une maladie, à un accident, à la grossesse ou à l'accouchement (mais pas en cas de congé de maternité), au service militaire ou de protection civile, celles occasionnées par l'accomplissement d'autres obligations légales ou prises dans le cadre d'un congé pour activités de jeunesse extra-scolaires, et qui n'excèdent pas trois mois au total dans l'année civile, n'entraînent pas de réduction des vacances. En cas de dépassement de ces trois mois, les vacances sont réduites de 1/12 pour chaque mois supplémentaire d'absence entamé.

37.3 Toute collaboratrice ou tout collaborateur empêché d'exercer ses fonctions durant une année civile complète perd son droit aux vacances de l'année en question. Cette règle s'applique également à la collaboratrice ou au collaborateur partant en retraite ou ayant quitté son emploi au cours d'une année civile donnée et n'ayant pu exercer ses fonctions durant l'ensemble de cette année-là.

38 Indemnité de vacances

Pour les collaboratrices et collaborateurs étant engagés au salaire horaire, l'indemnité de vacances est payée en principe sous forme d'un supplément au salaire de base convenu.

Ce supplément est de 10,64% pour un droit aux vacances de 5 semaines et de 13,04% pour un droit aux vacances de 6 semaines.

39 Activité lucrative pendant les vacances

39.1 Les vacances servent à se reposer. La collaboratrice ou le collaborateur ne peut, durant ses vacances, exercer une activité lucrative pour des tiers qu'à titre exceptionnel et moyennant l'autorisation de l'entreprise ou de l'instance désignée par elle.

39.2 En cas de non-respect de cette disposition, la collaboratrice ou le collaborateur peut se voir refuser son salaire pendant les vacances ou contraint de le rembourser si celui-ci a déjà été touché.

40
Absences

40.1 Pour des raisons familiales impératives ou d'autres motifs particuliers ne pouvant être différés, il est accordé sur demande dans un délai de 2 semaines* à compter de la survenance de l'événement, un congé extraordinaire, qui n'entraîne ni déduction de salaire ni déduction de vacances, dans la mesure suivante:

a.	son propre mariage civil	3 jours ouvrables
b.	mariage civil de ses propres parents, frères, sœurs, enfants ou petits-enfants	1 jour ouvrable
c.	décès du/de la conjoint-e ou du/de la concubin-e, décès de son propre enfant ou de l'un de ses parents	5 jours ouvrables
d.	décès de l'un des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille ou de son propre frère ou sa propre sœur	2 jours ouvrables
e.	décès de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants, de sa belle-soeur ou son beau-frère, de sa tante ou de son oncle	1 jour ouvrable
f.	déménagement de la collaboratrice ou du collaborateur dans un nouveau logement (à l'exclusion d'une chambre meublée)	1 jour ouvrable
g.	restitution de l'équipement militaire: le temps nécessaire à cet effet dans le cas individuel, mais au maximum	1/2 jour ouvrable

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

La requête de congé extraordinaire peut faire l'objet d'une demande et d'une autorisation rétroactives si la collaboratrice ou le collaborateur a été empêché de fournir sa prestation de travail durant cette période du fait de la raison impérative ou du motif particulier ne pouvant être différé. La collaboratrice ou le collaborateur doit en tout cas informer immédiatement l'entreprise au sujet de l'empêchement de travailler, au plus tard jusqu'au moment du début ordinaire du travail.

* Tout octroi ultérieur est exclu.

40.2 Une journée de travail correspond à un cinquième du temps de travail hebdomadaire prévu au contrat.

40.3 Dans certains cas justifiés, les entreprises peuvent accorder un congé payé allant au-delà de ce que prévoit la réglementation du chiffre 40.1.

SALAIRE

41
Fixation des salaires

Les salaires des collaboratrices et collaborateurs font l'objet d'accords particuliers. La fixation et l'évolution des salaires se font de manière systématique en tenant compte de la fonction, de la prestation, de l'expérience et du marché du travail.

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

42
13e salaire mensuel

42.1 Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un 13e salaire mensuel dans l'année civile. Si les rapports de travail débutent ou prennent fin pendant l'année civile, il existe un droit proportionnel au 13e salaire.

42.2 Si pendant l'année civile, pour des raisons d'incapacité de travail de longue durée, de service militaire, de protection civile ou de service civil, de congé non payé ou de motifs analogues, l'entreprise est libérée en tout ou partie de son obligation de payer le salaire, le 13e salaire est réduit en conséquence. Le 13e salaire correspond le cas échéant à un douzième du salaire de base effectivement versé durant l'année civile.

42.3 Le 13e salaire est versé le dernier mois de l'année civile. Il correspond au douzième des salaires de base servis durant les 12 mois précédents.

43
Primes d'ancienneté

43.1 Après 5 années de service, les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une prime d'ancienneté. Celle-ci est de 1000 CHF (taux d'occupation de 100%) et augmente à l'échéance de 5 nouvelles années d'engagement, à chaque fois à concurrence de ce montant. Est déterminant pour le montant de la prime d'ancienneté en principe le taux d'occupation moyen durant les 5 dernières années d'engagement. Les années d'engagement après l'âge ordinaire de la retraite selon le règlement de prévoyance de la caisse de pension compétente ne donnent plus droit à une prime d'ancienneté.

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

Il n'est pas possible de bénéficier d'une prime d'ancienneté mixte qui combinerait montant en espèces et congé payé. Cette option est renouvelée pour chaque niveau de prime d'ancienneté. Une fois exercée, l'option est définitive.

En règle générale, l'option doit être exercée par écrit (lettre, e-mail) auprès du service du personnel au moins 3 mois avant d'atteindre le niveau de la prime d'ancienneté. Chaque entreprise règle en interne le détail des formalités à respecter à cet égard. Les échelons suivants s'appliquent:

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

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

44
Garantie du salaire

44.1 Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent ni céder ni mettre en gage des droits au salaire présents ou futurs. L'exclusion de la cession ou de la mise en gage du salaire s'applique également aux créances liées aux obligations du droit de la famille en matière d'entretien et de soutien.

44.2 L'entreprise ne reconnaît pas les cessions et les mises en gage de salaire auxquelles la collaboratrice ou le collaborateur se serait engagé en dépit de cette clause d'incessibilité. Elle verse le salaire à la collaboratrice ou au collaborateur uniquement, avec effet libératoire. Demeurent réservées les décisions de justice et les procédures du droit des poursuites.

NÉGOCIATIONS SALARIALES

45
Lohnanpassungen

45.1 Les parties contractantes négocient chaque année d'éventuelles adaptations de salaire entrant en vigueur au début de la nouvelle année civile dans les entreprises concernées. Une fourchette est fixée. À cet égard, il est raisonnablement tenu compte de la marche des affaires dans l'intervalle, des perspectives et de la compétitivité de l'entreprise, de l'évolution de la branche ainsi que de l'indice suisse des prix à la consommation et des diversités au niveau de l'entreprise. Les adaptations de salaire ont lieu individuellement, dans les limites de la fourchette fixée.

45.2 Dans le contexte de la fourchette convenue par les parties contractantes, le montant de l'adaptation des salaires sera fixé entre la commission du personnel et la direction de l'entreprise en question, dans les limites de la convention d'entreprise. En particulier, il sera tenu compte de l'évolution passée des affaires, des perspectives et de la compétitivité de l'entreprise, ainsi que du coût de la vie des collaboratrices et collaborateurs.

45.3 Pour des raisons économiques, certaines entreprises peuvent être exclues de la convention sur les salaires selon le chiffre 45.1.

45.4 Si aucun accord ne peut être obtenu sur la portée de l'adaptation des salaires, chaque partenaire social et contractant a le droit de demander à la commission paritaire la présentation d'une proposition de médiation.

46
Salaire minimum et salaire indicatif

46.1 Les parties négocient sur le salaire minimum, en fonction des besoins, dans le cadre des négociations salariales et dans les limites des possibilités économiques.

Par salaire minimum, on entend un salaire mensuel brut pour les collaboratrices et collaborateurs âgés de 20 ans jouissant de la pleine capacité d'exercer une activité lucrative, et pour les collaboratrices et collaborateurs qui n'ont pas de formation professionnelle.

46.2 Pour les collaboratrices et collaborateurs au bénéfice d'une formation professionnelle, des salaires indicatifs seront convenus par les parties contractantes. Le salaire indicatif est un salaire mensuel brut moyen, variable selon la fonction et la prestation, pour des collaboratrices et collaborateurs jouissant de la pleine capacité d'exercer une activité lucrative, âgés de 20 ans, qui ont achevé une formation initiale de deux, trois ou quatre ans selon la loi fédérale sur la formation professionnelle, sanctionnée par une attestation fédérale de formation ou un certificat fédéral de capacité et qui exercent effectivement dans l'entreprise une activité correspondant à ces qualifications professionnelles.

46.3 Si les parties ne parviennent pas à un accord sur la fixation du salaire minimum ou du salaire indicatif, le chiffre 45.4 est applicable.

46.4 Est réputé en principe salaire mensuel brut selon cette disposition le salaire déterminant au sens de la législation régissant l'AVS. Font partie intégrante du salaire mensuel brut toutes les prestations que la collaboratrice ou le collaborateur touche régulièrement de l'entreprise dans le cadre des paiements périodiques de salaires à l'échéance, usuelle pour la prestation de travail convenue par contrat.

CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

47
Principe

47.1 Si la collaboratrice ou le collaborateur se trouve, sans faute de sa part, dans l'incapacité de fournir la prestation de travail, les chiffres 49 à 60 sont applicables.

Si, sans faute de l'intéressé-e, se produit un cas d'incapacité de travail qui n'est l'objet ni de ces dispositions, ni de celles des chiffres 30 et 40 de la présente convention, les collaboratrices et collaborateurs ont droit au paiement du salaire selon le chiffre 47.2 pendant la durée limitée selon l'art. 324a CO.

47.2 Lors d'une poursuite du paiement du salaire par l'employeur, le salaire pour les collaboratrices et collaborateurs correspond au salaire qu'ils auraient touché en cas de travail (salaire net y compris les allocations fixes).

47.3 Si le salaire est remplacé par des indemnités, le paiement en cas d'incapacité de travail ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de travail. En établissant le décompte, on tiendra compte de déductions différentes selon qu'il y a travail ou non.

48
Coordination avec les prestations d'assurance

48.1 Les versements de salaire de l'entreprise sont subsidiaires par rapport aux prestations en cours ou aux paiements rétroactifs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise. Les prestations en cours ainsi que les paiements rétroactifs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise reviennent à celle-ci à concurrence du montant et pour la période où elle continue à verser ou a versé à la collaboratrice ou au collaborateur le salaire en dépit d'une capacité de travail et de performance limitée.

48.2 Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de rembourser de telles prestations effectuées à titre d'acomptes. L'entreprise est titulaire à cet effet d'une prétention récursoire directe envers les assurances légales ou les assurances contractées par elle-même. Elle peut exiger de l'organe débiteur de la prestation que le paiement rétroactif soit compensé ou lui soit versé à concurrence des paiements servis à titre d'acomptes.

MALADIE ET ACCIDENT

49
Maladie

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

En cas d'incapacité de travail attestée par le médecin, il est versé aux collaboratrices et collaborateurs une indemnité journalière maladie pendant 730 jours, à concurrence du salaire net intégral.

En cas d'incapacité partielle de travail, l'indemnité journalière maladie est versée pendant cette période en fonction du degré de l'incapacité de travail.

L'indemnité journalière maladie est versée par cas de maladie. Le droit selon l'alinéa 2 de ce chiffre ne renaît que 30 jours après la reprise intégrale du travail, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un cas de rechute attesté par un certificat médical.

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

49.3 L'affiliation à l'assurance indemnité journalière collective prend généralement fin au moment de la cessation des rapports de travail et, en cas de poursuite de l'incapacité de travail, au plus tard 180 jours après la fin de ceux-ci. Il n'y a pas de prolongation de la couverture si les rapports de travail étaient à durée déterminée ou s'ils ont pris fin en raison de retraite.

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander le maintien de l'assurance indemnité journalière maladie à titre individuel dans les 90 jours à compter de la fin des rapports de travail ou de leur sortie de l'assurance indemnité journalière collective.

49.4 Avec les prestations de l'assurance indemnité journalière collective, l'obligation de payer le salaire selon l'art. 324a CO tombe totalement pour l'entreprise.

50
Accident

50.1 Les collaboratrices et collaborateurs sont assurés par l'entreprise contre les suites d'accidents professionnels, les collaboratrices et les collaborateurs à plein temps l'étant également contre les suites d'accidents non professionnels. Les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel sont également assurés contre les accidents non professionnels, pour autant que, conformément aux termes de la LAA, ils soient occupés au moins 8 heures par semaine.

50.2 En cas d'accidents professionnels et non professionnels reconnus, l'entreprise fournit pendant au moins 3 mois des prestations équivalant au salaire intégral selon le chiffre 47.2, mais au plus tard jusqu'au début du paiement d'une rente.

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

50.4 Les primes de l'assurance accidents professionnels sont supportées par l'entreprise. Celles de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de la collaboratrice et du collaborateur et déduites mensuellement du salaire.

50.5 Si l'accident est causé par un tiers contre lequel l'assureur accidents exerce un recours, l'entreprise peut également recourir, au nom de la collaboratrice ou du collaborateur, pour le versement du salaire dans les limites des prestations LAA. L'entreprise ne verse le salaire qu'à titre d'avance et le droit de recours passe dans cette mesure à l'entreprise.

51
Attestation, encadrement et soutien en cas d'incapacité de travail

51.1 L'entreprise doit être immédiatement informée de la survenance d'une maladie ou d'un accident. Le poste hiérarchique supérieur doit recevoir dès le 3e jour de maladie ou d'accident la preuve de l'incapacité de travail annoncée, sous forme de certificat médical et, dès le jour de maladie ou d'accident, cette preuve sera fournie sur demande. Le certificat médical doit indiquer le début, la portée et la durée prévisible de l'incapacité de travail ainsi que le début du traitement. Si le certificat médical rétrodate le début de l'incapacité de travail à un jour antérieur au début du traitement, la preuve de l'incapacité de travail est en principe réputée non apportée.

51.2 Les collaboratrices et collaborateurs doivent communiquer spontanément et sans délai à l'entreprise toute modification de leur incapacité de travail et présenter un certificat médical en conséquence.

51.3 Pour que le suivi, l'encadrement et le soutien des collaboratrices et collaborateurs puissent être garantis pendant une incapacité de travail et pour que les mesures nécessaires à une réinsertion puissent être prises à temps, les collaboratrices et collaborateurs dont l'absence dure plus de deux semaines doivent se manifester, après ce délai, tous les 14 jours auprès de leur supérieur-e hiérarchique et l'informer sur leur état ainsi que sur les prévisions concernant leur incapacité de travail.

51.4 En cas de maladie pendant les congés, un certificat médical doit être fourni dès le premier jour de maladie, sans qu'il doive être nécessaire de le demander. En outre, les dispositions des chiffres 36.2 et 36.3 s'appliquent. En cas de maladie à l'étranger, un certificat médical doit être fourni sans demande préalable dès le premier jour de maladie et l'absence ne sera reconnue comme telle que si un certificat médical est fourni dans une langue officielle suisse ou en anglais.

SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL SUISSE

52
Service militaire, protection civile et service civil

52.1 Pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés ainsi que pendant le service normal et le service d'avancement dans l'armée suisse, l'indemnité pour perte de gain est complétée comme suit:

a. Pour les collaboratrices et collaborateurs sans obligation d'entretien d'enfants
   - de manière à atteindre 75% du salaire net selon le chiffre 47.2 pendant l'école de recrues et les périodes de services assimilés,
   - de manière à atteindre 100% du salaire net selon le chiffre 47.2 pendant le service normal et le service d'avancement, jusqu'à 4 semaines durant l'année civile.

b. Pour les collaboratrices ou collaborateurs à qui incombent des obligations d'entretien d'enfants: de manière à atteindre 100% du salaire net selon le chiffre 47.2.

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

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

52.3 La participation à des cours «Jeunesse et Sport» ou à un service bénévole, ou encore à un service bénévole donnant droit à des indemnités de compensation, exige, s'il en résulte un empêchement de travailler, de demander l'accord de l'entreprise. Le versement du salaire ou d'un complément de salaire sera réglé d'un commun accord.

52.4 Le versement du salaire au cours du service militaire actif fait l'objet d'un règlement particulier.

53
Allocation pour perte de gain

L'allocation pour perte de gain selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité revient à l'entreprise dans la mesure et pour la période où celle-ci a versé le salaire à la collaboratrice ou au collaborateur.

Si l'allocation pour perte de gain est supérieure aux prestations que l'entreprise fournit selon le chiffre 52.1, c'est l'allocation qui est versée.

54
Maladie et accident durant le service militaire suisse, la protection civile suisse ou le service civil suisse

Si la collaboratrice ou le collaborateur se retrouve dans l'incapacité de travailler à la suite d'une maladie ou d'un accident couvert par l'assurance militaire, l'entreprise fournit des prestations à concurrence du salaire intégral selon le chiffre 47.2.

Le caractère temporaire de ce versement du salaire se fonde sur l'art. 324a CO.

55
Conditions pour le maintien du paiement de salaire

55.1 Le versement du salaire selon le chiffre 52.1 n'intervient qu'à la condition que, après sa dernière démobilisation, la collaboratrice ou le collaborateur poursuive ses rapports de travail:

a. pendant au moins 6 mois après l'école de recrues et après un engagement de longue durée dans le service civil,
b. pendant au moins 12 mois après un service d'avancement et après un service qui est fourni en qualité de militaire en service long.

En cas de départ prématuré, l'entreprise exige le remboursement au prorata de la part de salaire qu'elle a versée pour la dernière obligation de service accomplie, et ce, pour la part de l'indemnité allant au-delà du montant correspondant à l'obligation légale de continuation du paiement du salaire.

L'obligation de restitution tombe lorsque l'entreprise résilie le contrat de travail sans que la collaboratrice ou le collaborateur ne lui ait donné des motifs fondés à cet effet, ou lorsque la collaboratrice ou le collaborateur met fin aux rapports de travail pour des motifs justifiés, imputables à l'entreprise.

55.2 S'agissant de membres de l'armée qui effectuent leur formation de base ainsi que le service normal et le service d'avancement sans interruption à titre de militaire en service long, le versement du salaire selon le chiffre 52.1 n'intervient au-delà de la durée de 12 mois qu'à condition que les rapports de travail aient duré au moins 6 mois avant le début du service accompli.

55.3 Si une collaboratrice ou un collaborateur fait usage de la possibilité d'effectuer son service de formation en plusieurs parties (fractionnement) au sein de l'armée suisse, est réputée dernière démobilisation le moment où le service de formation a été entièrement achevé.

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

FAMILLE

56
Congé de grossesse

À sa demande, il est accordé à la collaboratrice enceinte un congé de grossesse non payé jusqu'à l'accouchement. Le droit au congé de maternité n'est pas touché par cette prestation.

57
Congé de maternité et de paternité, congé en cas d'adoption et congé de prise en charge

57.1 Après l'accouchement, la collaboratrice a droit à un congé de maternité payé pendant 18 semaines consécutives.

Le droit au congé de maternité n'est pas touché par cette prestation. Les 14 premières semaines doivent être prises consécutivement, tandis que la partie restante peut être prise de manière flexible en termes de durée et de volume, selon les besoins de la collaboratrice et en accord avec les exigences de l'entreprise, dans le délai d'un an à compter de la naissance.

Pendant le congé de maternité, la collaboratrice bénéficie du salaire qu'elle aurait perçu en cas de prestation de travail (salaire net y compris allocations fixes).

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

Il prend fin 18 semaines après avoir débuté. Le droit cesse provisoirement si la collaboratrice reprend totalement ou partiellement son activité professionnelle ou si elle décède avant l'échéance des 18 semaines.

57.3 L'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain revient à l'entreprise dans la mesure et pour la période où l'entreprise a versé à la collaboratrice, pendant la durée du droit à l'allocation maternité, le salaire selon le chiffre 47.2.

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

57.5 La collaboratrice est tenue de rembourser les prestations selon le chiffre 57.1 lorsque

a. les rapports de travail ont duré, au moment de l'accouchement, moins de 3 mois,
b. aucun droit à l'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain n'a pris naissance parce qu'elle ne remplissait pas les conditions légales sous l'angle de la durée minimale d'assurance ou de la durée minimale d'activité lucrative.

En outre, la collaboratrice est tenue de rembourser les prestations extra-obligatoires versées si elle met fin aux rapports de travail avant l'échéance d'un délai de six mois après la cessation du congé de maternité.

L'obligation de restitution tombe lorsque l'entreprise résilie le contrat de travail sans que la collaboratrice n'ait donné des motifs fondés à cet effet ou lorsque la collaboratrice met fin aux rapports de travail pour des motifs justifiés, imputables à l'entreprise.

57.6 À l'occasion de la naissance d'un propre enfant, il est accordé au père un congé payé de 4 semaines. Il peut demander en sus jusqu'à 4 semaines de congé non payé. Les deux premières semaines de congé payé constituent le congé de paternité prévu par la loi et doivent être prises dans les six premiers mois suivant la naissance de l'enfant. Les deux autres semaines payées et les semaines non payées doivent être prises dans le délai d'un an à compter de la naissance.

57.7 Le congé peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés. Il doit être demandé sous forme écrite. Le moment et la durée du congé de paternité sont fixés d'un commun accord, de telle sorte que les besoins du collaborateur et de sa famille ainsi que ceux de l'entreprise soient harmonisés le mieux possible.

57.8 En cas d'adoption d'un enfant, un congé payé de 4 semaines est accordé à la collaboratrice ou au collaborateur et, à sa demande, un congé supplémentaire non payé jusqu'à 4 semaines, étant précisé que seules sont prises en compte les adoptions entrées en force avant l'âge de 12 ans révolus.

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

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

57.9 Les prétentions selon le chiffre 57 sont valables par événement, indépendamment du nombre d'enfants nés ou adoptés.

57.10 Si un collaborateur ou une collaboratrice a droit à une allocation de prise en charge au sens des articles 16n-16s LAPG parce que l'un de ses enfants (même adopté) souffre d'une grave atteinte à sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il ou elle a droit à un congé de prise en charge d'une durée de 14 semaines au plus.

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

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

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

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

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

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

58
Congé parental

58.1 Les entreprises offrent, dans les limites de leurs possibilités, des solutions flexibles aux collaboratrices et collaborateurs qui se trouvent dans une phase parentale.

58.2 La collaboratrice ou le collaborateur ayant quitté l'entreprise a le droit conditionnel d'être réengagé, au degré d'occupation précédent, dans les 12 mois après la fin du congé de maternité de la collaboratrice dans la mesure où est disponible, au moment déterminant, un emploi vacant correspondant à ses qualifications et à son expérience professionnelle au sein de l'entreprise où elle ou il exerçait son activité avant son départ.

58.3 Le droit de réengagement revient de droit à la mère ou au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise.

59
Soin d'enfants et de membres de la famille malades

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

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

Les enfants, qui, conformément à l'ordonnance fédérale réglant le placement des enfants, sont placés dans une famille pour être éduqués, sont mis au même rang que les propres enfants.

Le chiffre 51 s'applique par analogie.

60
Accueil extra-familial pour enfants

En cas de fourniture d'une preuve de besoin, les entreprises peuvent soutenir par des prestations matérielles ou financières les collaboratrices et collaborateurs qui ont des enfants et qui dépendent, pour la compatibilité de la vie professionnelle et familiale, d'établissements ou d'offres de l'accueil extra-familial pour enfants.

PRÉVOYANCE

61
Caisse de pension

Conformément au règlement de prévoyance en vigueur de la caisse de pension compétente de l'entreprise, la collaboratrice ou le collaborateur est assuré contre les conséquences économiques de l'âge, de l'invalidité et du décès.

62
Prestations en cas de décès

62.1 Le décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur sous contrat de travail confère à ses survivants le droit aux prestations selon l'art. 338, al. 2 CO. Le chiffre 62.2 demeurant sous réserve.

62.2 Pour les survivants désignés dans le «Règlement sur la garantie de versement d'un capital en cas de décès» intervient le versement d'un capital unique. Celui-ci est entièrement financé par l'entreprise et remplace le paiement du salaire en cas de décès selon l'art. 338, al. 2 CO.

MESURES EN CAS DE RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES

63
Restructurations d'entreprises

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

64
Collaboration des parties contractantes

Les parties contractantes recherchent ensemble des moyens et voies pour que lors de telles restructurations d'entreprises, toutes les possibilités puissent être exploitées pour sauvegarder ou recréer des postes de travail, et ce moyennant le maintien de la compétitivité.

65
Gestion de la mobilité et plan social

65.1 Si, lors de restructurations, des suppressions d'emplois ne peuvent être exclues et s'il faut prononcer des licenciements de collaboratrices et collaborateurs, une gestion de la mobilité est établie. Le but prioritaire de cette dernière consiste à créer pour les collaboratrices et collaborateurs touchés une nouvelle perspective professionnelle, à les placer dans un autre emploi acceptable, à les accompagner dans leur réorientation professionnelle et à maintenir et promouvoir leur compétitivité sur le marché du travail par des mesures et offres appropriées. La gestion de la mobilité est soutenue et complétée par des prestations financières qui sont axées sur les conditions et besoins des collaboratrices et collaborateurs en question.

65.2 En cas de restructurations avec suppression d'emplois dans une proportion selon l'art. 335d ss CO, un plan social est établi. Au-delà des mesures dans le cadre de la gestion de la mobilité selon le chiffre 65.1, le plan social doit éviter ou alléger autant que faire se peut les difficultés humaines, sociales et économiques pour les collaboratrices et collaborateurs concernés.

Le plan social est convenu entre la commission du personnel et la direction de l'entreprise.

DISPOSITIONS FINALES

66
Durée de validité

66.1 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2023. Elle est valable 4 ans. Le chiffre 66.2 demeurant sous réserve.

66.2 Chaque partie contractante peut se départir de la convention en observant un délai de résiliation de 6 mois, la résiliation pouvant être notifiée en tout temps pour la fin d'une année civile. Une résiliation ne pourra intervenir pour la première fois qu'au 31 décembre 2024.

66.3 Les partenaires sociaux et les partenaires contractuels, représentants le personnel ou l'employeur, ne pourront revendiquer des modifications de la présente convention avant un délai de 18 mois.

66.4 Les parties contractantes s'engagent à entamer des négociations en temps utile en vue du renouvellement de la présente convention.

67
Domicile juridique et for

Les parties contractantes reconnaissent Zurich en tant que domicile juridique et for.

ANNEXE 1

Index des entreprises auxquelles s'applique la présente convention conformément au chiffre 2.2:

Hotelplan Group – MTCH SA
Sägereistrasse 20
8152 Glattbrugg

Interhome Group | HHD SA
Sägereistrasse 20
8152 Glattbrugg

ANNEXE 2

RÉGIME DE PARTICIPATION

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1
But

1 Le présent régime de participation règle les modalités de collaboration entre les entreprises et les représentations des collaboratrices et collaborateurs conformément aux droits de participation qui leur sont dévolus selon la loi, la convention collective de travail Travel (ci-après CCT) et selon les principes de la participation fonctionnelle.

2 Sur cette base, le régime de participation fixe les droits et les obligations, les domaines de participation ainsi que les modalités d'organisation et d'élection des représentations des collaboratrices et collaborateurs.

2
Représentations des collaboratrices et collaborateurs

La représentation des collaboratrices et collaborateurs au sein de l'entreprise et au sein des exploitations est assumée par la commission du personnel.

3
Champ d'application et champ de représentation

1 Le régime de participation est applicable à l'ensemble des entreprises conformément au champ d'application des entreprises, tel que défini dans la CCT (chiffre 2 CCT).

2 Les représentations des collaboratrices et collaborateurs défendent les intérêts de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, à l'exception de ceux des membres de la direction.

COMMISSION DU PERSONNEL

4
Droits et obligations de la commission du personnel

1 Les droits et les obligations de la commission du personnel font l'objet d'un accord d'entreprise (règlement de la commission du personnel). Lors de leur élaboration, il y a lieu d'observer les dispositions relevant du droit impératif et du droit dispositif figurant dans le présent régime de participation.

2 Les droits et obligations de la conférence des commissions du personnel sont réglés, selon chiffre 7.3 CCT, dans une convention d'entreprise spéciale.

3 La commission du personnel a le droit légitime de défendre les intérêts communs de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs qu'elle représente vis-à-vis de l'entreprise. Elle est habilitée à exercer ses droits de participation.

4 En fonction de la taille et de la structure de l'entreprise, la commission du personnel est composée de 3 à 10 membres. Elle se constitue elle-même et élit, au sein de ses membres, un-e président-e, ainsi qu'un-e vice-président-e pour autant que leur élection par les collaboratrices et les collaborateurs ne s'ensuive pas aussitôt après. Les membres de la commission du personnel sont élus pour une durée de 4 ans; le mandat prend effet chaque fois au 1er juillet. La réélection est possible.

5 Par la constitution de cercles électoraux, on garantit une représentation appropriée, au sein de la commission du personnel, des collaboratrices et collaborateurs de l'ensemble des secteurs de l'entreprise.

6 Les membres de la commission du personnel sont élus par les collaboratrices et les collaborateurs de l'entreprise.

DROIT DE VOTE, DROIT D'ÉLIGIBILITÉ ET PROCÉDURE ÉLECTORALE

5
Droit de vote et droit d'éligibilité

Disposent du droit de vote toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du cercle électoral concerné, pour autant que leurs rapports de travail aient duré plus de 3 mois, ou pour autant qu'ils soient engagés pour plus de 3 mois. Font exception les membres de la direction. Sont éligibles les collaboratrices et collaborateurs disposant du droit de vote du cercle électoral concerné ayant travaillé depuis 6 mois de manière ininterrompue au sein de l'entreprise. Le chiffre 14 CCT est applicable par analogie.

6
Procédure électorale

1 Les élections au sein de la commission du personnel ont lieu chaque fois au cours de la dernière année de la durée de validité de la CCT. Elles doivent avoir lieu avant fin avril.

2 La commission du personnel est désignée dans le cadre d'élections générales libres et à scrutin secret. Les élections sont préparées et mises en œuvre par une commission électorale. L'élection tacite est possible lorsque le nombre de candidat-es proposé-es n'excède pas celui des mandats à pourvoir.

3 Un recours contre le résultat des élections peut être déposé auprès de la commission électorale. Les recours motivés doivent être adressés par écrit, dans les 10 jours après la communication des résultats, à la commission électorale. Sa décision peut être transmise, dans un délai de 10 jours, à la commission paritaire en sa qualité d'instance de conciliation. La commission paritaire tranche à titre définitif.

DROITS DE PARTICIPATION ET DOMAINES DE PARTICIPATION

7
Droits de participation

1 Le droit à l'information signifie que la direction doit fournir à la commission du personnel des informations sur une affaire concernant l'exploitation et qu'elle doit lui donner l'occasion de se prononcer à ce sujet.

2 Le droit de consultation signifie qu'avant que la direction ne prenne une décision à leur sujet, certaines affaires d'exploitation doivent faire l'objet de délibérations avec la commission du personnel. La décision prise par la direction devra ensuite être communiquée à la commission du personnel et, si elle s'écarte de la prise de position de la commission du personnel, cette décision devra être justifiée.

3 Le droit de codécision signifie que, pour certaines affaires d'exploitation, une décision ne pourra être prise qu'avec le consentement conjoint de la commission du personnel et de la direction. Font également partie de la codécision une information préalable suffisante ainsi qu'une négociation sur la question entre la direction et la commission du personnel.

4 Le droit à l'autonomie administrative signifie que certaines tâches de la commission du personnel sont confiées aux intéressé-es qui seront chargé-es de les régler de manière autonome. Les directives élaborées à cet effet entre la direction et la commission du personnel sont des dispositions de droit impératif.

8

Domaines de participation

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

DOMAINES DE PARTICIPATION	INFORMATION	CONSUL-TATION	CODÉCISION	AUTONOMIE ADMINISTRA-TIVE
Conditions d'engagement				
Conventions d'entreprise			X	
Règlements relatifs aux collab.		X		
Règlement d'exploitation convenu			X	
Salaires et négociations salariales				
Système de salaires	X			
Négociations salariales à l'échelle de l'entreprise			X	
Allocations et suppléments	X			
Temps de travail				
Systèmes et modèles de temps du travail		X		
Planification et modification des horaires de travail et des horaires d'engagement		X		
Réglementation relative aux pauses		X		
Planification des vacances		X		
Plages horaires du travail du jour, du travail du soir et du travail du dimanche			X	
Travail du soir		X		
Travail de nuit et travail du dimanche	X			
Mesures de protection en cas de travail de nuit		X		
Écart par rapport aux prescriptions relatives au temps du travail			X	
Recours à des contrôles et à des visites d'exploitation	X			

DOMAINES DE PARTICIPATION	INFORMATION	CONSULTATION	CODÉCISION	AUTONOMIE ADMINISTRATIVE
Sécurité au travail et protection de la santé				
Aménagement de salles de travail et de réunion ainsi que de l'environnement du poste de travail		X		
Mise en place de machines et installations		X		
Analyse de risque et plans de mesures		X		
Recours à des spécialistes de la sécurité au travail		X		
Prévention des accidents et des maladies professionnelles		X		
Protection en cas de grossesse et de maternité		X		
Respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs		X		
Instruction et formation		X		
Personnel		X		
Représentant-es du personnel			X	X[1]
Mesures sociales				
Institutions sociales (conseil social, cantines, installations de sports et de loisirs, crèches, etc.)		X		
Prestations sociales (prestations de soutien, prêts, hypothèques)	X			

[1] Autonomie administrative selon le chiffre 30.1 CCT pour la formation des membres de la commission du personnel.

DOMAINES DE PARTICIPATION	INFORMATION	CONSUL-TATION	CODÉCISION	AUTONOMIE ADMINISTRA-TIVE
Entreprise				
Activités de l'entreprise, répercussions de la marche des affaires sur les employé-es, perspectives d'avenir	X			
Cession d'exploitation		X		
Fermeture (partielle) d'exploitation		X		
Licenciement collectif		X		
Plan social			X	
Chômage partiel		X		
Commission du personnel				
Règlement électoral et d'organisation			X	
Constitution et activité				X
Ressources (temps, infrastructure, locaux)		X		
Moyens financiers (budget)				X

EXERCICE DES DROITS DE PARTICIPATION DEVANT ÊTRE ASSUMÉS PAR LA COMMISSION DU PERSONNEL

9
Statut des membres de la commission du personnel

1 Les membres de la commission du personnel assument une fonction importante au sein des entreprises et jouissent d'une position de confiance qui les oblige à faire preuve d'un comportement qui doit être conforme au principe de la bonne foi.

2 Toute discrimination à leur endroit en raison de l'exercice de cette activité est interdite pendant leur mandat et une fois leur mandat terminé. Cette interdiction de discrimination s'applique en particulier à la rémunération, à la formation et au perfectionnement ainsi qu'à l'avancement. Elle s'applique également à toutes les personnes qui se présentent à une élection en vue de devenir membres d'une commission du personnel. Les entreprises veillent à ce que les membres de la commission du personnel, de par cette activité, ne soient pas désavantagés dans l'avancement de leur propre travail.

3 Dans le cadre de l'évaluation de son travail et de ses prestations, il est tenu compte, respectivement il est prévu d'accorder une indemnité particulière à la personne exerçant la fonction de président-e de la commission du personnel. L'art. 11 al. 1 et 2 demeure réservé.

10
Protection contre le licenciement pour les membres de la commission du personnel

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

11
Exercice du mandat

1 Les membres de la commission du personnel peuvent exercer leurs activités durant leurs heures de travail dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. Le temps requis à cet effet est considéré comme du temps de travail. Il y a lieu de libérer de son obligation de travail le ou la président-e dans la mesure qu'exigent la taille et la structure de l'entreprise afin de lui permettre d'accomplir ce mandat correctement et durablement.

2 L'ampleur nécessaire à un temps à libérer pour la présidence fait l'objet d'une convention entre la commission du personnel et la direction de l'entreprise. On tiendra compte en outre des tâches et des fonctions exercées dans le cadre de la conférence nationale du groupe Migros. Il est possible d'adapter en tout temps l'ampleur du temps à libérer en concluant une convention à ce sujet entre la direction et la commission du personnel.

3 En exerçant leurs activités, les membres de la commission du personnel doivent prendre en considération le bon déroulement des affaires de l'entreprise et de leur poste de travail. Afin de régler des affaires urgentes, ils peuvent quitter en tout temps leur poste de travail après en avoir informé l'instance supérieure.

4 La direction apporte son appui à la commission du personnel dans l'exercice de ses activités et met à sa disposition les ressources en temps, les ressources techniques ainsi que les ressources financières requises à cet effet. Les ressources financières, qui doivent être appropriées aux tâches et aux besoins de la commission du personnel, sont dévolues à la commission du personnel aux fins de gestion administrative autonome.

5 Les membres de la commission du personnel sont tenus d'observer le secret professionnel pour les affaires personnelles et pour les affaires de l'entreprise que la direction a déclarées confidentielles. Toutefois, les droits de participation de la commission du personnel doivent demeurer garantis.

6 La direction et la commission du personnel sont tenues de se concerter au préalable au sujet d'informations éventuelles à communiquer au grand public.

12
Libération de temps pour la formation des membres de la commission du personnel

1 Pour suivre des cours de formation et au sens du chiffre 30.1 CCT dans le but d'exercer leurs activités, les membres de la commission du personnel ont le droit d'être libérés de leur obligation de travail en règle générale pendant cinq jours ouvrables durant l'année civile.

2 Les intéressé-es doivent annoncer le plus tôt possible à l'entreprise qu'ils ont l'intention d'assister aux manifestations ou aux cours pour lesquels ils ont droit à des jours de formation. Ce faisant, il y a lieu de tenir compte des besoins de l'entreprise et des nécessités du poste de travail.

13
Collaboration entre la commission du personnel et les collaboratrices et collaborateurs

1 La commission du personnel exerce ses activités sur la base de contacts suffisants entretenus avec les collaboratrices et collaborateurs qu'elle représente.

2 Elle renseigne périodiquement les collaboratrices et collaborateurs sur ses activités et leur transmet les informations reçues de la direction dans la mesure où elles n'ont pas été expressément désignées comme confidentielles.

3 Pour les questions importantes qui requièrent une information et une consultation globales des collaboratrices et collaborateurs qui ne souffrent aucun retard, il est possible d'organiser, d'entente entre la direction et la commission du personnel, des assemblées d'entreprise pendant le temps de travail. Le temps requis à cet effet est considéré comme du temps de travail. La direction peut y faire valoir son point de vue.

4 Si la commission du personnel considère qu'une votation générale est nécessaire, elle est tenue d'en informer la direction au préalable. Cette dernière collabore, sur demande de la commission du personnel, à l'organisation et à la mise en œuvre de la votation générale.

14
Collaboration entre la commission du personnel et la direction

1 La commission du personnel a la direction pour partenaire. Cette dernière soutient la commission du personnel dans l'exercice de ses droits et devoirs.

2 La direction et la commission du personnel sont tenues de traiter et de prendre position sur toutes les questions qui leur sont soumises par d'autres partenaires.

3 La direction informe de manière détaillée la commission du personnel de la marche des affaires à intervalles réguliers, mais au moins 1 fois par semestre. La commission du personnel doit être informée en temps utile de toutes les décisions importantes qui la concernent, notamment aussi de celles qui sont en rapport avec une modification de structure économique ou technique.

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

DISPOSITIONS DE DROIT IMPÉRATIF

15

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

Art. 2 Représentations des collaboratrices et collaborateurs
Art. 3 Champ d'application et champ de représentation
Art. 4 Droits et obligations de la commission du personnel
Art. 5 Droit de vote et droit d'éligibilité
Art. 6 Procédure électorale
Art. 7 Droits de participation
Art. 8 Domaines de participation
Art. 9 Statut des membres de la commission du personnel
Art. 10 Protection contre le licenciement pour les membres de la commission du personnel
Art. 11 Exercice du mandat
Art. 12 Libération de temps pour la formation des membres de la commission du personnel
Art. 13 Alinéas 1 et 2 (Collaboration entre la commission du personnel et les collaboratrices et collaborateurs)
Art. 14 Collaboration entre la commission du personnel et la direction

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

DISPOSITIONS FINALES

16

Le régime de participation est de nouveau adopté en tant que convention spéciale dans le cadre de la Convention collective de travail Travel 2023-2026. Sa durée de validité est déterminée selon le chiffre 67 de la présente convention. Elle déploie ses effets jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle convention d'entreprise.

Glattbrugg, le 19 octobre 2022