



Convention collective de travail Coop Société Coopérative

Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2026

Convention collective de travail

Coop Société Coopérative

Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2026

Parties contractantes:

Coop Société Coopérative

Société suisse des employés de commerce

Syna – le syndicat / Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Syndicat Unia

Union des Employés de Coop (UEC)

Parties associées:

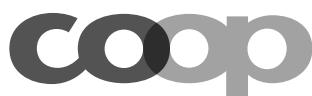
Caisse de compensation Coop

Coop Pronto AG

Parrainage Coop pour les régions de montagne, société coopérative

CPV/CAP Caisse de pension Coop

Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB)



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.



Sommaire

Dispositions générales

Art. 1	But	11
Art. 2	Champ d'application entrepreneurial	11
Art. 3	Champ d'application personnel	11
Art. 4	Paix du travail	12
Art. 5	Déclaration de soumission à la CCT	12
Art. 6	Contribution aux frais d'exécution	12
Art. 7	Litiges concernant la CCT	12
Art. 8	Tribunal arbitral	12
Art. 9	Commission paritaire	13
Art. 10	Participation, information	13
Art. 11	Commissions du personnel	13

Dispositions relatives au contrat de travail

Début et fin des rapports de travail

Art. 12	Engagement, période d'essai	14
Art. 13	Années de service	14
Art. 14	Résiliation	15
Art. 15	Protection contre les congés	15
Art. 16	Fin des rapports de travail	16

Droits et devoirs généraux

Art. 17	Liberté d'association	16
Art. 18	Charges, fonctions	17
Art. 19	Protection de la personnalité, égalité des chances	17
Art. 20	Promotion et formation	17
Art. 21	Protection des données	18
Art. 22	Avantages au personnel Coop	18
Art. 23	Différends internes	18
Art. 24	Devoir de fidélité, devoir de diligence, responsabilité	18
Art. 25	Devoir de discrétion	19
Art. 26	Instructions internes	19
Art. 27	Contrôles	19
Art. 28	Affectation à une autre tâche, mutation à un autre poste de travail	20
Art. 29	Sécurité au travail et protection de la santé	20
Art. 30	Accueil de tiers dans l'entreprise	20
Art. 31	Cadeaux et invitations	21
Art. 32	Activités accessoires	21
Art. 33	Transfert de propriété des biens immatériels	21

Durée du travail, suppléments

Art. 34	Durée ordinaire de travail	22
---------	----------------------------	----

Art. 35	Heures supplémentaires	23
Art. 36	Travail par équipes	23
Art. 37	Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés	23
Art. 38	Activités particulières	24
Art. 39	Dispositions particulières concernant les suppléments	24
 Jours fériés, vacances et absences payées		
Art. 40	Jours fériés	24
Art. 41	Vacances	25
Art. 42	Absences payées	26
 Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté, Coop Child Care		
Art. 43	Salaires	28
Art. 44	Paiement du salaire, interdiction de cession	29
Art. 45	13 ^e salaire mensuel	29
Art. 46	Allocations familiales	29
Art. 47	Primes d'ancienneté	29
Art. 48	Coop Child Care	30
 Salaire en cas d'empêchement de travailler		
 A) Maladie		
Art. 49	Poursuite du versement du salaire par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie	31
Art. 50	Maladie à l'étranger	32
Art. 51	Obligation d'informer, certificat d'incapacité de travail, visites médicales	32
 B) Grossesse, maternité, congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité), adoption		
Art. 52	Grossesse	33
Art. 53	Allocation de maternité, congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité), congé d'adoption	33
 C) Accident		
Art. 54	Couverture d'assurance	35
Art. 55	Prestations	35
 Droit de restitution et de compensation		
Art. 56	Droit de l'entreprise	36
Art. 57	Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur	36
 Services obligatoires et autres engagements		
Art. 58	Paiement du salaire	36
Art. 59	Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur	37
 Départ à la retraite		
Art. 60	Caisse de pension	37
Art. 61	Retraite anticipée	38

Dispositions finales

Art. 62	Différends individuels relatifs au contrat de travail	39
Art. 63	Plan social	39
Art. 64	Entrée en vigueur et résiliation de la CCT	39
Art. 65	Mise à disposition de la CCT	39
Art. 66	Parties intégrantes de la CCT	39

Annexes

Règlement concernant les suppléments

41

Règlement concernant les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure

Seulement pour les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure

Texte original

La présente CCT est disponible en allemand, en français et en italien. En cas d'incertitude dans l'interprétation du texte, la version allemande fait foi.

Abréviations

AC	assurance-chômage
al.	alinéa
ANP	assurance contre les accidents non professionnels
APG	Régime des allocations pour perte de gain
art.	article
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	convention collective de travail
CHF	francs suisses
CO	code suisse des obligations du 30.03.1911
CP	commission du personnel
DG	Direction générale
etc.	et cætera (et le reste)
h	heure
km	kilomètre
LAPG	loi fédérale sur les allocations pour perte de gain du 25.09.1952
LTr	loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) du 13.03.1964
p. ex.	par exemple
RA	retraite anticipée
SVIT	Association Suisse de l'économie immobilière
x	fois
%	pour-cent
>	supérieur à

Dispositions générales

Art. 1 *But*

Dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, la présente CCT vise à:

- a) créer des conditions de travail progressistes;
- b) préserver et favoriser de bonnes relations entre l'entreprise et ses collaboratrices et ses collaborateurs;
- c) maintenir une bonne collaboration entre les parties contractantes.

Art. 2 *Champ d'application entrepreneurial*

Les parties contractantes tiennent une liste des entreprises et sites d'entreprises assujettis à la présente CCT. Cette liste est mise à jour au 1^{er} janvier de chaque année au sein de la Commission paritaire.

Art. 3 *Champ d'application personnel*

3.1 La présente CCT s'applique:

- a) aux collaboratrices et aux collaborateurs mensualisés travaillant à plein temps ou à temps partiel ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à trois mois;
- b) aux collaboratrices et aux collaborateurs rémunérés à l'heure ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à trois mois; le Règlement concernant les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure, partie intégrante de la présente CCT, prime sur celle-ci dans les domaines qu'il régit;
- c) aux apprenti·e·s, sous réserve d'autres dispositions contraignantes du contrat d'apprentissage.

3.2 La présente CCT ne s'applique pas:

- a) aux collaboratrices et aux collaborateurs de tous les niveaux de management;
- b) aux collaboratrices et aux collaborateurs ayant un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois;
- c) aux collaboratrices et aux collaborateurs ayant un contrat de travail spécifique (p. ex. concierges SVIT/à temps partiel, élèves, stagiaires, stagiaires Trainee, auxiliaires de vacances, indépendant·e·s, etc.);
- d) aux collaboratrices et aux collaborateurs assujettis à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés;
- e) aux personnes ayant atteint l'âge de référence de l'AVS, ainsi qu'à celles percevant une rente de vieillesse de l'AVS et/ou des prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle obligatoire et étendue de la CPV/CAP Caisse de pension Coop.

- 3.3 L'entreprise mensualise toute collaboratrice ou tout collaborateur rémunéré à l'heure ayant travaillé au moins 50% de la durée de travail ordinaire sur une période d'une année si elle ou il en fait la demande par écrit. Le contrat mensualisé ne peut prévoir un taux d'occupation inférieur au taux d'occupation moyen de la collaboratrice ou du collaborateur concerné.

Art. 4 Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à préserver la paix du travail dans les champs d'application définis aux art. 2 et 3 de la présente CCT. La paix du travail s'applique non seulement dans les domaines relevant de la présente convention, mais s'étend aussi dans l'absolu.

Art. 5 Déclaration de soumission à la CCT

- 5.1 La signature du contrat de travail individuel, respectivement de la déclaration de soumission, vaut soumission à la présente CCT au sens de l'art. 356b, al. 1 CO pour les collaboratrices et les collaborateurs qui ne sont affiliés à aucune des organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes. Elles et ils s'engagent par là-même à en respecter tous les effets.
- 5.2 Se fondant sur l'art. 356b, al. 1 CO, les parties contractantes donnent leur accord à l'assujettissement futur de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs qui remplissent les conditions requises.

Art. 6 Contribution aux frais d'exécution

Une contribution est prélevée pour l'exécution de la convention collective de travail. L'entreprise prend en charge cette contribution pour ses collaboratrices et ses collaborateurs et la verse chaque année sous forme de forfait aux organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes. Le forfait global est fixé pour la durée totale de la convention et versé annuellement.

Art. 7 Litiges concernant la CCT

Les parties contractantes règlent les différends par des négociations directes. Si aucune entente n'est trouvée, le tribunal arbitral décide en dernier ressort.

Art. 8 Tribunal arbitral

- 8.1 Le tribunal arbitral est constitué de 5 membres et a son siège dans le canton de Bâle-Ville. Le président est désigné d'un commun accord par les parties contractantes. Si celles-ci ne peuvent pas s'entendre, il est nommé par l'instance judiciaire compétente du canton de Bâle-Ville. L'employeur et les employé·e·s y sont représentés à parité.

- 8.2 La procédure devant le tribunal arbitral est régie par le code de procédure civile du 19.12.2008.
- 8.3 Les frais de procédure sont à la charge des parties contractantes et leur répartition décidée par le tribunal arbitral.

Art. 9 Commission paritaire

- 9.1 La Commission paritaire se compose de 16 membres: 8 personnes représentant l'entreprise (dont le président) et 8 personnes représentant les organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes (2 représentant·e·s par organisation). La présidence de la Commission revient à la ou au responsable des Ressources humaines de l'entreprise; la vice-présidence est assurée pour la durée de validité de la présente CCT par un·e représentant·e de l'une des organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes.
- 9.2 La Commission paritaire se réunit au moins deux fois par année civile. Une réunion annuelle supplémentaire a lieu sur une sélection de thématiques. D'autres réunions peuvent être organisées selon les besoins.
- 9.3 Les parties contractantes co-signent un Code de conduite précisant les règles de collaboration entre elles et au sein de la Commission paritaire.
- 9.4 Les parties contractantes peuvent soumettre à la Commission paritaire leurs divergences d'opinion et les litiges relatifs à l'application de la présente CCT ou à toute autre question générale concernant les collaboratrices et les collaborateurs, notamment en matière de durée du travail, de rémunération, d'égalité des chances et des sexes. À cette fin, elle peut former des sous-commissions, p. ex. sur les thèmes de l'égalité entre femmes et hommes, de la digitalisation ou de la protection de la santé.

Art. 10 Participation, information

- 10.1 La participation des représentant·e·s des collaboratrices et des collaborateurs au niveau de l'entreprise est réglée conformément aux statuts de l'entreprise et à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleuses et des travailleurs dans les entreprises du 17.12.1993.
- 10.2 Les collaboratrices et les collaborateurs sont informés de manière active et en temps opportun de tous les faits importants les concernant.

Art. 11 Commissions du personnel

- 11.1 Les collaboratrices et les collaborateurs ont le droit d'élire dans leur domaine de travail les commissions du personnel mentionnées dans le Règlement des commissions du personnel (CP) en vigueur. Les commissions du personnel constituent pour les collaboratrices et les collaborateurs l'instance compétente pour l'exercice de leur droit de participation dans l'entreprise; elles se composent d'au moins 3 membres.

- 11.2 Les droits et devoirs, le mode d'élection, les tâches et les compétences des commissions du personnel sont définis dans le Règlement des commissions du personnel en vigueur, qui se fonde sur la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleuses et des travailleurs dans les entreprises du 17.12.1993 et qui est négocié et approuvé par les parties contractantes. L'élection doit être annoncée activement à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs au moins un mois à l'avance.
- 11.3 Les organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes s'attachent à développer dans toutes les relations entre l'entreprise et ses collaboratrices et collaborateurs l'esprit de coopération qui règne au sein des commissions du personnel.
- 11.4 L'entreprise apporte son soutien aux commissions du personnel dans leurs activités; elle met notamment à leur disposition le temps nécessaire et offre à leurs membres des possibilités de formation continue. Les organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes peuvent être appelées à participer aux mesures de formation professionnelle ou continue des commissions du personnel.
- 11.5 Les membres des commissions du personnel sont tenus, au vu de la fonction de confiance qu'ils assument, de se conformer aux règles de la bonne foi.

Dispositions relatives au contrat de travail

Début et fin des rapports de travail

Art. 12 Engagement, période d'essai

- 12.1 La présente CCT est complétée par un contrat de travail individuel écrit (une forme numérique authentifiable suffit).
- 12.2 La période d'essai dure 3 mois. Il peut être convenu par écrit d'une période d'essai plus courte.
- 12.3 Si la période d'essai est interrompue en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation imposée par la loi (service militaire p. ex.), elle est prolongée d'autant (art. 335b, al. 3 CO).

Art. 13 Années de service

- 13.1 Le calcul du nombre d'années de service repose sur la date d'entrée technique.
- 13.2 Sont considérées comme années de service effectives les années accomplies dans une entreprise consolidée de Coop Société Coopérative ou du Groupe Coop Société Coopérative (CPV/CAP Caisse de pension Coop et Caisse de compensation Coop incluses) pour autant qu'il n'y ait pas eu d'interruption avec ou sans activité rémunérée d'une durée supérieure à 24 mois avant le retour dans l'entreprise. La durée de

la formation initiale, les périodes d'emploi ininterrompues rémunérées à l'heure ainsi que les congés sans solde sont pris en compte.

- 13.3 Ces dispositions sont applicables dans tous les cas où les droits des collaboratrices et des collaborateurs dépendent de la durée des rapports de travail, ainsi que pour la fixation des délais de congés. En cas de réembauche après une interruption de 12 à 24 mois, l'entreprise peut se réservé le droit de convenir d'une période d'essai lors de la prise d'une nouvelle fonction.

Art. 14 Résiliation

- 14.1 La résiliation du contrat de travail par l'entreprise ne peut être décidée que par les niveaux de management de 0 à 4, en accord avec le service des Ressources humaines.
- 14.2 Pendant la période d'essai, le délai de congé est de 7 jours calendaires. La résiliation peut être prononcée à tout moment.
- 14.3 Après la période d'essai, le délai de congé est fixé comme suit, avec effet à la fin d'un mois:
- a) la 1^{re} année de service 1 mois;
 - de la 2^e à la 5^e année de service 2 mois;
 - à partir de la 6^e année de service 3 mois;
 - b) un délai de congé plus long peut être convenu par écrit.
- 14.4 La résiliation du contrat de travail doit être notifiée par écrit (une forme numérique authentifiable suffit). Elle doit parvenir à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvré qui précède le début du délai de congé. La résiliation orale est possible en présence de témoins et doit alors être confirmée par écrit (une forme numérique authentifiable suffit).
- La résiliation du contrat de travail doit être motivée par écrit (une forme numérique authentifiable suffit) si l'autre partie le demande (art. 335, al. 2 CO).
- 14.5 Les deux parties peuvent à tout moment résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO, résiliation immédiate).
- 14.6 Si la collaboratrice ou le collaborateur n'entre pas en service ou abandonne son emploi sans juste motif et sans respecter le délai de congé, l'entreprise a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Réserve est faite de la réparation des dommages supplémentaires prouvés (art. 337d CO).

Art. 15 Protection contre les congés

- 15.1 La protection contre les congés est régie par les dispositions suivantes du CO:

- | | |
|----------------------|---|
| a) art. 333 et 333a | transfert des rapports de travail; |
| b) art. 335d à 335g | licenciement collectif; |
| c) art. 336 à 336b | résiliation abusive; |
| d) art. 336c et 336d | résiliation en temps inopportun; |
| e) art. 337c | conséquences d'une résiliation injustifiée. |

- 15.2 Le contrat de travail ne peut être résilié pour la seule et unique raison qu'une collaboratrice ou un collaborateur occupe une fonction d'élu·e au sein d'une organisation de travailleuses et de travailleurs. Les organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes fournissent à l'entreprise une liste exhaustive et à jour de leurs membres élus.

Art. 16 Fin des rapports de travail

Les rapports de travail prennent fin automatiquement au plus tard à la fin du mois au cours duquel la collaboratrice ou le collaborateur atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS, sauf convention écrite contraire. Si une collaboratrice ou un collaborateur en fait la demande écrite, il peut lui être accordé de continuer à travailler dans l'entreprise au-delà de l'âge de référence ordinaire de l'AVS. Les rapports de travail prennent aussi fin sans résiliation ou sont modifiés en conséquence lorsque les indemnités journalières en cas de maladie, prévues à l'art. 49.1, ou d'accident, prévues à l'art. 55.2, sont épuisées ou dès lors que la collaboratrice ou le collaborateur perçoit une rente d'invalidité partielle ou complète. La grossesse n'a pas d'influence sur la fin des rapports de travail dans le cas d'épuisement des indemnités journalières pour maladie ou pour accident. La dissolution des rapports de travail avant épuisement des indemnités journalières en cas de maladie ouvre un droit de passage dans l'assurance individuelle conformément à l'art. 49.5. En cas de dissolution des rapports de travail avant ou après épuisement des indemnités journalières en cas d'accident, c'est l'assurance-accidents, conformément aux art. 55.4 et 55.7, qui verse directement lesdites indemnités.

Droits et devoirs généraux

Art. 17 Liberté d'association

- 17.1 La liberté d'association est garantie.
- 17.2 Les organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes peuvent afficher à l'intention de leurs membres les invitations aux réunions et assemblées ainsi que les communications et supports publicitaires aux endroits prévus à cet effet. Les campagnes de recrutement de membres sont également autorisées. Leurs modalités sont réglées par le Code de conduite (voir art. 9.3).
- 17.3 L'appartenance ou la non-appartenance à une organisation de travailleuses et de travailleurs ne doit pas causer de préjudice aux collaboratrices et aux collaborateurs.

Art. 18 Charges, fonctions

L'exercice de charges publiques ou de fonctions dans d'autres entreprises, syndicats, organisations professionnelles ou partis politiques, ainsi que la participation à des cours dans des écoles militaires de cadres pendant le temps de travail doivent être signalés au préalable au service des Ressources humaines et requièrent l'approbation de la ou du supérieur·e et, pour les charges publiques, également celle des Ressources humaines. La durée et les modalités de ces absences doivent être fixées par écrit. Le devoir de fidélité doit dans tous les cas être respecté.

Art. 19 Protection de la personnalité, égalité des chances

- 19.1 L'intégrité personnelle des collaboratrices et des collaborateurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par le comportement, par des actes, des paroles ou des images doit être combattue et levée. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance nationale ou religieuse, l'âge ou des problèmes de santé liés à une maladie chronique ou un handicap est illégale.
- 19.2 L'entreprise ainsi que les collaboratrices et les collaborateurs œuvrent conjointement, par une communication ouverte, à l'instauration de relations de respect et de confiance dans l'entreprise, de manière à prévenir les abus, les agressions et le harcèlement sexuel ou moral.
- 19.3 Il convient de favoriser l'intégration des collaboratrices et collaborateurs étrangers et d'empêcher l'instauration d'un climat xénophobe.
- 19.4 Les parties contractantes encouragent activement la concrétisation de l'égalité des chances dans l'entreprise, indépendamment du type de contrat de travail, du sexe, de l'âge et du niveau hiérarchique. Par le développement professionnel des collaboratrices et des collaborateurs, l'entreprise poursuit notamment les objectifs suivants:
 - a) faciliter l'accès à la formation professionnelle et continue de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs à temps plein comme à temps partiel;
 - b) faciliter la promotion professionnelle des femmes ainsi que des collaboratrices et collaborateurs à temps partiel;
 - c) encourager le retour, à leur poste ou dans une nouvelle fonction, des femmes après un congé de maternité ou de l'autre parent après un congé pour garde d'enfant.

Art. 20 Promotion et formation

- 20.1 L'entreprise encourage la promotion et la formation continue de ses collaboratrices et de ses collaborateurs pour remplir leurs fonctions actuelles et futures, en tenant tout particulièrement compte des évolutions technologiques.
- 20.2 Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit chaque année, conformément aux directives de l'entreprise, à un entretien d'évaluation. La promotion individuelle et la

formation continue des collaboratrices et des collaborateurs sont discutées de manière structurée et arrêtées lors de cet entretien. La collaboratrice ou le collaborateur qui s'estime injustement évalué peut s'adresser au rang hiérarchique immédiatement supérieur pour demander un réexamen de son évaluation.

Art. 21 Protection des données

- 21.1 La protection de la sphère privée et des données personnelles des collaboratrices et collaborateurs constitue une priorité absolue pour l'entreprise. Tous les traitements de données sont effectués conformément aux dispositions légales en vigueur en matière de protection des données. L'entreprise prend les mesures requises pour protéger les données personnelles de ses collaboratrices et collaborateurs contre toute divulgation et tout accès non autorisés. La conservation des données personnelles est limitée à ce qui est strictement nécessaire à l'activité de l'entreprise. Des informations détaillées sur la protection des données dans le cadre des relations de travail figurent dans la version actuelle de la déclaration de protection des données pour le personnel ainsi que dans la directive interne 105. Les collaboratrices et collaborateurs disposent d'un droit d'accès, de rectification et de suppression sur leurs données personnelles, sous réserve des restrictions ou interdictions légales applicables.

- 21.2 Pour le reste, la loi fédérale sur la protection des données du 19.06.1992 s'applique.

Art. 22 Avantages au personnel Coop

Les collaboratrices et les collaborateurs bénéficient d'avantages sur leurs achats effectués dans toute la Suisse et dans la Principauté du Liechtenstein, conformément au Règlement sur les avantages au personnel en vigueur.

Art. 23 Différends internes

Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent s'adresser à leur supérieur·e pour aplanir les différends et corriger les dysfonctionnements. Si cette démarche reste sans résultat, ils peuvent s'adresser au rang hiérarchique supérieur, au service des Ressources humaines ou au Conseil social Coop interne. Les membres des organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes peuvent également s'adresser au service des Ressources humaines par l'intermédiaire de leurs organisations. Si une collaboratrice ou un collaborateur a des raisons de ne pas s'adresser à sa ou son supérieur·e, ou à d'autres services internes, le service interne des signalements est également à leur disposition pour enregistrer certaines infractions en toute confidentialité.

Art. 24 Devoir de fidélité, devoir de diligence, responsabilité

- 24.1 Les collaboratrices et les collaborateurs exécutent avec soin le travail qui leur est confié et sauvegardent fidèlement les intérêts de l'entreprise.

24.2 Les marchandises doivent être manipulées avec le plus grand soin. Les collaboratrices et les collaborateurs veillent à utiliser et à entretenir avec soin et conformément aux instructions les outils de travail, machines, installations techniques et véhicules. Les défauts et les pannes doivent être signalés immédiatement. Les collaboratrices et les collaborateurs répondent du dommage qu'ils causent à l'entreprise intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO).

24.3 L'argent doit être géré consciencieusement.

Art. 25 Devoir de discréction

25.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus à une stricte réserve à l'égard des tiers en ce qui concerne les affaires et les données personnelles dont ils ont connaissance de par leur activité dans l'entreprise. Cette obligation porte notamment sur les sources d'approvisionnement, les prix d'achat, les marges, les concepts marketing, les chiffres d'affaires, les stocks, les projets, les formulations de produits, les procédures techniques et autres informations internes, ainsi que sur les salaires, les entretiens d'évaluation et les dossiers d'accident ou de maladie.

25.2 Le devoir de discréction s'applique pendant la durée des rapports de travail; il persiste même après leur fin en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise (art. 321a, al. 4 CO).

Art. 26 Instructions internes

Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'observer scrupuleusement les instructions et ordres donnés par écrit ou par oral, les dispositions contenues dans la présente CCT ainsi que toutes les prescriptions, les directives internes, les règlements intérieurs et autres réglementations en vigueur dans l'entreprise.

Art. 27 Contrôles

27.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont régulièrement contrôlés, notamment au moment où ils quittent les locaux de l'entreprise. Ces contrôles sont une nécessité et ne doivent pas être considérés comme un signe de méfiance personnelle. À cette occasion, les collaboratrices et les collaborateurs doivent se conformer aux instructions des organes de contrôle.

27.2 Sur demande motivée, un contrôle peut être organisé dans les locaux de l'entreprise (p. ex. dans les armoires du vestiaire). Il est alors effectué par un·e représentant·e de l'entreprise en présence de la personne concernée ou, si celle-ci est empêchée, en présence d'une personne de confiance appelée à titre de témoin.

Art. 28 Affectation à une autre tâche, mutation à un autre poste de travail

- 28.1 Pour assurer un bon déroulement du travail, une collaboratrice ou un collaborateur peut, dans le cadre des rapports de travail et dans les limites du raisonnable, être temporairement affecté à d'autres tâches que celles convenues à l'origine ou être muté à un autre poste. Il convient alors de tenir compte de sa situation familiale et de son état de santé, ainsi que de veiller à la préservation de ses qualifications professionnelles. Les frais découlant de l'exercice des fonctions concernées sont indemnisés conformément au Règlement relatif au remboursement des frais en vigueur. L'éventuel temps de trajet supplémentaire est considéré comme temps de travail. Le salaire reste inchangé.
- 28.2 En cas d'affectation durable à d'autres tâches ou de mutation définitive à un autre poste de travail, le salaire est reconsidéré et, si nécessaire, adapté aux nouvelles conditions avec établissement d'un nouveau contrat de travail.

Art. 29 Sécurité au travail et protection de la santé

- 29.1 La protection de la santé et la sécurité au travail sont assurées par l'entreprise par des mesures appropriées.
- 29.2 Dans l'entreprise, l'interlocuteur privilégié des collaboratrices et des collaborateurs, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux, est le Conseil social Coop, accessible gratuitement à toutes et à tous. Il garantit l'anonymat et travaille conformément aux principes du code de déontologie d'AvenirSocial (Association professionnelle suisse du travail social).
- 29.3 Les collaboratrices et les collaborateurs se font un devoir de veiller à leur hygiène personnelle, à la propreté et à l'ordre de leur poste de travail et de respecter les consignes relatives à la santé et à l'hygiène.
- 29.4 Les collaboratrices et les collaborateurs doivent respecter les consignes de sécurité afin d'éviter tout risque pour eux-mêmes et pour les tiers.
- 29.5 Il est interdit de travailler sous l'emprise de l'alcool ou d'autres substances psychotropes.
- 29.6 Il est interdit de fumer dans l'ensemble des locaux de l'entreprise. Les espaces où fumer est autorisé doivent répondre aux exigences légales et être identifiés comme tels.

Art. 30 Accueil de tiers dans l'entreprise

Il est interdit d'introduire ou de recevoir des tiers dans les locaux de l'entreprise qui ne sont pas ouverts au public sans le consentement de la ou du supérieur·e.

Art. 31 Cadeaux et invitations

La conduite à tenir vis-à-vis des cadeaux et des invitations est définie dans les directives internes relatives à la lutte contre la corruption. En aucun cas, un cadeau ou une invitation ne doit être:

- accepté si ce geste est susceptible de créer une apparence de partialité;
- offert à des partenaires commerciaux ou à des agent·e·s publics dans le but d'exercer, dans l'intérêt du groupe Coop, une influence sur le comportement de ces derniers.

Art. 32 Activités accessoires

- 32.1 Les activités accessoires rémunérées doivent être signalées au service des Ressources humaines et approuvées par celui-ci ainsi que par la ou le supérieur·e hiérarchique. L'octroi d'une telle autorisation suppose que les dispositions légales en matière de durée maximale de travail et de durée du repos soient respectées et que l'exercice de l'activité ne présente aucun conflit d'intérêts ou, dans le cas contraire, que celui-ci ait été résolu. L'activité accessoire exercée ne doit par ailleurs constituer aucune concurrence pour le groupe Coop. Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de signaler spontanément et immédiatement tout changement significatif portant sur la nature et l'étendue de l'activité accessoire exercée. Une autorisation accordée peut être révoquée par l'entreprise en cas de changement de circonstances.
- 32.2 Les dispositions relatives aux assurances sociales de la présente CCT ne s'appliquent pas aux collaboratrices et aux collaborateurs affiliés à des assurances sociales étrangères. Les frontaliers et les frontaliers exerçant une activité dans leur Etat de résidence et/ou un Etat tiers sont tenus d'en informer l'entreprise.
- 32.3 Dans tous les cas, les dispositions relatives à la protection des travailleuses et des travailleurs (durée maximum de travail et durée minimum de repos) de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13.03.1964 doivent être respectées.

Art. 33 Transfert de propriété des biens immatériels

- 33.1 Les droits sur les inventions, concepts et résultats de travaux effectués sur des logiciels développés par des collaboratrices et des collaborateurs seuls ou en groupe pendant la durée des rapports de travail sont dès leur naissance automatiquement et intégralement transférés à l'entreprise. La rémunération relative à ce transfert est comprise dans le salaire convenu.

Pour les travaux développés par des collaboratrices et des collaborateurs seuls ou en groupe et protégés par la législation sur les droits d'auteur, ces derniers reviennent aux collaboratrices et aux collaborateurs. L'entreprise détient l'intégralité des droits d'utilisation et d'exploitation pour une durée illimitée et sans compensation financière.

33.2 Sont également soumis aux dispositions régissant le transfert de propriété des biens immatériels les inventions, concepts et résultats de travaux effectués sur des logiciels développés par des collaboratrices et des collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles mais en dehors de leurs obligations contractuelles. C'est l'entreprise qui décide, par écrit et dans les 6 mois, si les droits lui sont transférés ou s'ils sont cédés à la collaboratrice ou au collaborateur. En cas de transfert des droits à l'entreprise, une rémunération appropriée est versée à la collaboratrice ou au collaborateur.

Pour les travaux protégés par la législation sur les droits d'auteur qui ont été développés par des collaboratrices et des collaborateurs dans le cadre de leurs activités professionnelles mais en dehors de leurs obligations contractuelles, l'entreprise se réserve d'exiger, pour une durée illimitée, l'intégralité des droits d'utilisation et d'exploitation moyennant une compensation financière appropriée.

33.3 Par logiciel, les parties entendent en particulier les programmes et leurs différentes composantes, données, procédures et règles, ainsi que l'ensemble de la documentation relative à l'utilisation d'un système informatique (comme ordinateurs centraux, ordinateurs personnels et autres matériels informatiques) résultant du développement, de la maintenance, de l'installation ou de toute autre opération liée au logiciel concerné, indépendamment de son mode d'installation et de son type de support.

33.4 Par analogie avec l'art. 80, al. 1 de la loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins du 09.10.1992, les droits d'auteur relatifs à des travaux réalisés avant l'entrée en vigueur de ladite loi sont également concernés.

Durée du travail, suppléments

Art. 34 Durée ordinaire de travail

34.1 La durée ordinaire hebdomadaire de travail est de 41 heures effectives en moyenne pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps plein (= avec un taux d'occupation de 100%). Les dispositions particulières applicables aux chauffeuses et aux chauffeurs restent réservées; leurs heures de travail supplémentaires reposent sur le volontariat et sont indemnisées séparément.

34.2 La durée hebdomadaire de travail est en règle générale répartie sur 5 jours.

34.3 Pour le travail de jour, le début et la fin de la journée de travail doivent en règle générale se situer au sein d'une plage de 12 heures (pauses et travail supplémentaire inclus). Tout dépassement de cette durée doit être convenu avec la collaboratrice ou le collaborateur. Les dispositions légales d'application obligatoire restent réservées.

34.4 Les travaux de préparation et de rangement font partie du temps de travail. Les pauses n'en font pas partie si la collaboratrice ou le collaborateur a le droit de quitter son poste. Dans les points de vente, les pauses de plus de 1h30 doivent être convenues avec la collaboratrice ou le collaborateur.

- 34.5 En cas de modifications, les plannings de travail doivent être communiqués au moins 2 semaines à l'avance.
- 34.6 Les collaboratrices et les collaborateurs ayant des obligations familiales ont droit à des horaires de travail tenant compte de leur situation. La notion de famille comprend toute forme de communauté de vie, indépendamment de l'état civil.

Art. 35 Heures supplémentaires

- 35.1 Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée de travail hebdomadaire convenue par contrat et qui sont effectuées sur ordre de la ou du supérieur-e.
- 35.2 Les heures supplémentaires sont ordonnées si elles sont nécessaires. Elles doivent être effectuées si elles peuvent être exigées conformément aux règles de la bonne foi. Dans le travail par équipes, elles doivent si possible être évitées.
- 35.3 En règle générale, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre d'égale durée. Le moment de la compensation est fixé par la ou le supérieur-e, en accord avec la collaboratrice ou le collaborateur. Si elles ne peuvent être compensées dans un délai de 4 mois, elles sont payées avec un supplément de salaire de 25%.

Art. 36 Travail par équipes

Effectué de jour à titre permanent ou à intervalles réguliers, le travail par équipes ne donne droit à aucun supplément. Lorsqu'il a lieu de nuit, il est régi par les dispositions relatives au travail de nuit visées à l'art. 37.1.

Art. 37 Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés

- 37.1 Le travail du soir (entre 20h00 et 23h00) donne droit à un supplément de salaire de 20% dès lors qu'il s'achève après 21h30. Pour le travail de nuit (entre 23h00 et 6h00), ce supplément est de 35%. Si le travail de nuit est effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers, 10% de ces 35% sont versés sous forme de crédit en temps à compenser. Les dispositions particulières applicables aux chauffeuses et aux chauffeurs restent réservées; leurs heures de travail supplémentaires reposent sur le volontariat et sont indemnisées séparément.
- 37.2 Le travail du dimanche ou des jours fériés donne droit à un supplément de 50% en salaire ou en temps s'il est effectué à titre permanent ou à intervalles réguliers et à un supplément de salaire de 75% s'il est effectué occasionnellement. 25% de ces 75% peuvent être pris sous forme de crédit en temps à compenser. Les dispositions particulières applicables aux établissements situés dans les régions touristiques restent réservées.

- 37.3 La collaboratrice ou le collaborateur ayant des enfants ou d'autres parents à charge doit, si elle ou il en fait la demande, être dispensé de certaines ou de toutes les ventes nocturnes si elle ou il prouve que la garde de ces personnes ne peut être confiée à une autre personne.
- 37.4 Le travail décalé de jour et/ou du soir qui tombe pendant les heures du soir, de la nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne donne droit à aucun supplément.

Art. 38 Activités particulières

Les modalités de rémunération des activités particulières sont fixées dans l'annexe Règlement concernant les suppléments.

Art. 39 Dispositions particulières concernant les suppléments

- 39.1 Si plusieurs conditions requises pour le versement de suppléments de salaire sont réunies, seul le supplément le plus élevé est payé. Fait exception à cette règle le supplément pour heures supplémentaires, versé indépendamment des autres suppléments.
- 39.2 Les suppléments réguliers sont également versés en cas de vacances, de service militaire ou de service de protection civile obligatoire ainsi que pendant les jours fériés, dans la mesure où les collaboratrices et les collaborateurs auraient effectué un travail donnant droit à ces suppléments pendant cette période.

Jours fériés, vacances et absences payées

Art. 40 Jours fériés

- 40.1 L'entreprise accorde au maximum 10 jours fériés payés; il s'agit des jours fériés légalement reconnus au plan national, des jours fériés définis aux niveaux cantonal, régional et local ainsi que d'un éventuel jour férié payé supplémentaire, régional ou local. Le service des Ressources humaines communique les dates en temps opportun. Les autres jours fériés ne sont pas payés; ils doivent être soit compensés en temps avant ou après, soit imputés sur les vacances, soit déduits du salaire.

Si un jour férié tombe un jour de semaine entre le lundi et le vendredi, la durée ordinaire de travail hebdomadaire est réduite d'autant. Dans les secteurs où l'on travaille régulièrement le samedi, cette disposition s'applique aussi lorsque le jour férié tombe un samedi.

- 40.2 La réglementation des jours fériés applicable est celle du lieu de travail.
- 40.3 Pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel, la durée de la semaine de travail est réduite en proportion. Pour les collaboratrices et les collaborateurs de l'administration (sans planification de l'affectation du personnel), la déclaration de

présence standard enregistrée s'applique: les jours fériés tombant sur un jour de congé selon cette déclaration ne sont pas rémunérés et ne peuvent pas être compensés.

Art. 41 Vacances

41.1 Le droit aux vacances par année civile est fixé comme suit:

- | | |
|-----------------------|-------------|
| a) apprenti·e·s | 6 semaines; |
| b) jusqu'à 49 ans | 5 semaines; |
| c) à partir de 50 ans | 6 semaines; |
| d) à partir de 60 ans | 7 semaines; |
| e) à partir de 63 ans | 8 semaines. |

Les vacances supplémentaires sont accordées à partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge requis est atteint. Le solde de vacances s'affiche en heures dans le système.

41.2 Ne sont pas considérés comme jours de vacances:

- a) les jours fériés visés à l'art. 40.1 s'ils tombent un jour habituellement ouvré dans le site concerné;
- b) les jours de maladie et d'accident, si une incapacité totale de travail est attestée par certificat médical, ainsi que les absences pour maladie ou pour accident survenus à l'étranger, si les prestations sont prises en charge par une caisse maladie; dans les cas non mentionnés ci-dessus, c'est l'art. 50 qui s'applique;
- c) les absences payées visées à l'art. 42.1.

41.3 Pendant l'année d'entrée en fonction et l'année de départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de congé sans solde, la durée des vacances est fonction du nombre de jours de travail effectués. Pour les personnes employées à temps partiel, la durée de la semaine de travail est réduite en proportion lors de la prise d'un jour de congé. Pour toute absence payée de plus de 3 mois par année civile (vacances non comprises), la durée des vacances est réduite de $\frac{1}{2}$ par mois supplémentaire entamé. Le congé de maternité (art. 329f CO), le congé de l'autre parent (art. 329g CO), le congé en cas de décès de la mère (art. 329g^{bis} CO), le congé de prise en charge de 14 semaines (art. 329i CO) et le congé d'adoption (art. 329j CO) ne sont pas concernés par cette clause.

41.4 Le planning des vacances est établi au début de chaque année civile. La ou le supérieur·e fixe les dates de vacances en tenant compte, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, des souhaits des collaboratrices et des collaborateurs.

41.5 Les vacances doivent être prises dans l'année civile en cours; le report de vacances sur le premier tiers de l'année civile suivante n'est admis qu'à titre exceptionnel.

- 41.6 Les vacances ne peuvent pas être payées en argent (art. 329d, al. 2 CO). Seules les vacances qui ne peuvent être prises avant le départ de la collaboratrice ou du collaborateur de l'entreprise sont payées. Les vacances prises en trop sont décomptées du salaire ou facturées.
- 41.7 Les vacances doivent servir au repos. Si une collaboratrice ou un collaborateur effectue un travail rémunéré pendant les vacances sans y avoir été autorisé, le salaire afférent aux vacances peut lui être refusé ou son remboursement exigé.

Art. 42 Absences payées

- 42.1 Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent obtenir, en informant préalablement leur supérieur-e, des jours de congé payés (1 jour ouvré correspond à $\frac{1}{6}$ du temps de travail théorique contractuel) pour les événements cités ci-après (liste exhaustive); ce congé doit en règle générale être pris dans les 2 semaines qui suivent la naissance du droit:
- | | |
|--|------------|
| a) mariage | 2 jours, |
| carte cadeau Coop d'une valeur de | CHF 100.-; |
| b) mariage de la mère ou du père, d'un enfant, d'un enfant recueilli au sens de la loi, d'une (demi-) sœur, d'un (demi-) frère ou d'un petit-enfant | 1 jour; |
| c) décès du conjoint ou du concubin, d'un enfant ou d'un enfant recueilli au sens de la loi | 5 jours; |
| d) décès de la mère (nourricière, belle-mère) ou du père (nourricier, beau-père), de la mère (nourricière, belle-mère) ou du père (nourricier, beau-père) du conjoint ou du concubin | 3 jours; |
| e) décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-fille, d'un gendre, du ou de la partenaire d'un enfant, d'un (demi-) frère ou d'une (demi-) sœur | 1 jour; |
| f) décès d'un (demi-) frère ou d'une (demi-) sœur | 2 jours; |
| g) changement de domicile en Suisse ou à l'étranger (à l'exception de l'emménagement dans une chambre meublée) | 1 jour; |
| h) journée d'orientation, libération des obligations militaires | 1 jour. |
- 42.2 Les absences de courte durée pour raisons personnelles telles que visites médicales, démarches administratives, etc. doivent être prévues pendant le temps libre ou si possible en début ou fin de demi-journée. Seule la partie de l'absence tombant sur l'horaire de travail planifié est payée.
- 42.3 Conformément à l'art. 324a CO, la collaboratrice ou le collaborateur dont l'enfant ou l'enfant recueilli au sens de la loi tombe malade a droit, en vertu de l'art. 36, al. 3 et 4 de la loi sur le travail (LTr) et si elle ou il peut prouver qu'elle ou il n'a pas d'autre personne pour le faire garder, à 3 jours au maximum de congés par cas de maladie sans perte de salaire. Un certificat médical doit être présenté à partir du deuxième jour de maladie de l'enfant. Par ailleurs, l'art. 51.1 s'applique.

- 42.4 Si la collaboratrice ou le collaborateur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, elle ou il a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus (art. 329i CO). L'entreprise complète l'allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG jusqu'à hauteur de 100% du salaire brut ordinaire à titre de prestation extra-légale. Si les deux parents sont salariés, ils ont chacun droit à un congé de prise en charge d'au maximum 7 semaines. Les parents peuvent opter pour une répartition différente du congé. Le congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois, lequel débute le jour où la première indemnité journalière est versée. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées. L'entreprise doit être informée sans délai des modalités de la prise de ce congé ainsi que de toute modification. La collaboratrice ou le collaborateur doit fournir un certificat médical dès le premier jour. Par ailleurs, l'art. 51.1 s'applique.
- 42.5 Le congé pour la prise en charge temporaire de proches atteints dans leur santé et son indemnisation sont régis par l'art. 329h CO. La durée du congé est de trois jours au maximum par cas et de 10 jours au maximum par an. La collaboratrice ou le collaborateur doit fournir dès le premier jour un certificat médical relatif à l'atteinte dans la santé du proche concerné. Par ailleurs, l'art. 51.1 s'applique.
- Si la collaboratrice ou le collaborateur a besoin de plus de temps pour s'occuper de son père ou de sa mère, de sa ou son conjoint·e ou de sa ou son concubin·e, l'entreprise s'efforce, dans la mesure du possible et en accord avec la ou le supérieur·e, de lui accorder un congé sans solde.
- 42.6 Un congé payé d'une durée équivalant au maximum à 1 semaine de travail par année civile est accordé aux délégué·e·s d'une organisation de travailleuses et de travailleurs contractante qui souhaitent participer à un cours de formation continue, une réunion de travail ou une conférence organisée par celle-ci.
- La demande de congé doit être adressée suffisamment à l'avance (en joignant le programme) au service des Ressources humaines, après concertation avec la ou le supérieur·e. La décision finale appartient à la Direction, après concertation avec le service des Ressources humaines.
- 42.7 Sur la base de l'article 329e CO, mais indépendamment de la limite d'âge qui y est fixée, l'entreprise accorde un congé pour des activités de jeunesse extra-scolaires d'une durée équivalant au maximum à 1 semaine de travail par année civile, portée à 2 semaines maximum par année civile pour les apprenti·e·s, qu'elle paie après déduction des éventuelles rémunérations versées par des tiers.
- 42.8 L'entreprise s'efforce, dans la mesure du possible, d'accorder un congé sans solde à la collaboratrice ou au collaborateur qui en fait la demande. Chaque cas fait l'objet d'une concertation avec la ou le supérieur·e. Tout congé sans solde d'une durée supérieure à 30 jours calendaires requiert l'autorisation préalable écrite du service des Ressources humaines.

Salaires, allocations familiales, primes d'ancienneté, Coop Child Care

Art. 43 Salaires

- 43.1 Les salaires sont fixés en fonction des exigences et des responsabilités du poste, de l'expérience professionnelle, de la productivité individuelle ainsi que de la situation du marché du travail. Les salaires de référence indiqués à l'art. 43.2 s'appliquent également aux salaires horaires.
- 43.2 Compte tenu des parcours de formation des collaboratrices et des collaborateurs présents dans l'entreprise et des fonctions effectivement exercées, les salaires de référence sont fixés comme suit (état au 01.01.2026):
- | | |
|--|-----------------------------------|
| a) sans formation professionnelle/
collab. d'exploitation | CHF 4'300.– salaire mensuel brut; |
| b) formation initiale de 2 ans | CHF 4'400.– salaire mensuel brut; |
| c) formation initiale de 3 ans | CHF 4'500.– salaire mensuel brut; |
| d) formation initiale de 4 ans | CHF 4'700.– salaire mensuel brut. |

Les salaires de référence sont des valeurs indicatives pour le salaire mensuel brut d'une collaboratrice ou d'un collaborateur âgé de 18 ans, apte au travail à 100%, assujetti à la CCT et travaillant à temps plein (taux d'occupation de 100%).

- 43.3 L'entreprise s'engage à payer à toute collaboratrice ou à tout collaborateur âgé de 18 ans, apte au travail à 100% et travaillant à temps plein un salaire mensuel brut minimum de CHF 4300.–. L'art. 43.2 b-d s'applique, indépendamment de l'âge, à toute personne ayant effectué une formation dans ou hors de l'entreprise dans le commerce de détail ou dans le domaine commercial.
- 43.4 À travail de valeur égale, femmes et hommes ont droit à un salaire égal.
- 43.5 Les adaptations de salaire font l'objet de négociations annuelles au cours desquelles il est tenu compte du résultat de l'entreprise, de la situation économique générale et de l'évolution générale des salaires. La ronde des salaires inclut également toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs rémunérés à l'heure.
- 43.6 Aucune augmentation de salaire n'est versée aux collaboratrices et aux collaborateurs en poste le 31 décembre et dont le contrat de travail est résilié.
- 43.7 Les salaires des apprenti·e·s sont discutés au sein du Centre de compétences Gestion des talents et sont validés par la Direction générale. Ils sont revus périodiquement.
- 43.8 En cas de décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur dont il est prouvé qu'elle ou il avait charge de famille, les salaires du mois en cours et des 3 mois suivant le dernier jour du mois du décès sont versés aux survivants (au conjoint ou, si ce dernier est décédé, aux enfants mineurs ou majeurs de moins de 25 ans s'ils suivent une formation, ou au partenaire vivant sous le même toit), conformément à l'art. 338 al. 2 CO. Les salaires sont payés indépendamment de toute prestation versée par des tiers.

Art. 44 Paiement du salaire, interdiction de cession

- 44.1 Les salaires sont payés par virement.
- 44.2 Les créances de salaire ne peuvent pas être cédées à des tiers. Les cessionsvenues avant la conclusion du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'entreprise. Celle-ci verse les salaires exclusivement aux collaboratrices et aux collaborateurs et se libère ainsi par avance de toute obligation à l'égard de tiers, sous réserve des ordonnances et décisions de justice des autorités publiques.

Art. 45 13^e salaire mensuel

Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à un 13^e salaire mensuel. Celui-ci est versé à la fin de l'année civile ou au prorata à la fin des rapports de travail. Ce salaire correspond à $\frac{1}{12}$ des salaires de base payés pendant l'année civile.

Art. 46 Allocations familiales

Les modalités de versement des allocations familiales (allocations pour enfant, allocations de formation, etc.) sont régies par les dispositions cantonales. Le lieu de travail de la collaboratrice ou du collaborateur est déterminant.

Art. 47 Primes d'ancienneté

- 47.1 Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à des primes d'ancienneté versées à la fin du mois anniversaire selon les modalités ci-dessous. Sur demande, et dans la mesure où l'organisation du travail le permet, les primes d'ancienneté des collaboratrices et des collaborateurs mensualisés peuvent être transformées intégralement ou partiellement en vacances à partir de la 10^e année de service. Les primes sont les suivantes:

- a) après 5 années de service: CHF 500.– sous la forme d'une carte cadeau Coop pour les collaboratrices et les collaborateurs à temps plein ou à temps partiel avec un taux d'occupation supérieur ou égal à 50%; CHF 200.– sous la forme d'une carte cadeau Coop pour les collaboratrices et les collaborateurs avec un taux d'occupation inférieur à 50%;
- b) après 10 années de service: $\frac{1}{3}$ du salaire mensuel ordinaire ou 7 $\frac{1}{2}$ jours de vacances;
- c) après 15 années de service: $\frac{1}{2}$ salaire mensuel ordinaire ou 11 jours de vacances;
- d) après 20 années de service, puis tous les 5 ans: 1 salaire mensuel ordinaire ou 22 jours de vacances.

47.2 En cas de départ à la retraite ou de décès après 10 années de service ou plus, les collaboratrices et les collaborateurs ou leurs survivants ont droit à la prime d'ancienneté calculée au prorata du nombre d'années de service.

Art. 48 Coop Child Care

48.1 Tout parent exerçant une activité rémunérée régulière et vivant avec au moins un enfant ayant besoin d'une personne pour le garder a droit à une aide financière pour le faire garder à l'extérieur («Coop Child Care») si les conditions suivantes sont remplies:

- a) il travaille depuis au moins 12 mois dans l'entreprise;
- b) son taux d'occupation est supérieur ou égal à 50% (pour les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure, c'est le taux d'occupation moyen des 12 derniers mois qui est pris en compte);
- c) il est en contrat de travail non résilié avec l'entreprise;
- d) son salaire mensuel brut, pour un travail à temps plein, est inférieur ou égal à CHF 5'300.– (en cas de travail à temps partiel, c'est la valeur du salaire à temps plein qui sert de référence);
- e) il ne perçoit aucune rémunération d'une activité accessoire, indépendante ou non, ni ne dispose de liquidités importantes (héritages, gains, etc.);
- f) la garde d'enfants a lieu en Suisse dans une structure extérieure officielle (structure collective d'accueil de jour, accueil familial de jour agréé, structure d'accueil de jour).

Si le parent remplit tous les critères ci-dessus, le Conseil social vérifie également les revenus de référence du foyer (y compris pensions alimentaires, rentes, etc.) ainsi que ses dépenses, conformément aux consignes du règlement interne, avant que l'aide financière puisse être accordée.

48.2 Dans les cas de détresse et après examen de la situation globale de la demandeuse ou du demandeur, certains critères pourront ne pas être remplis. La détermination de l'existence ou non d'un cas de détresse relève exclusivement de l'appréciation de l'entreprise.

48.3 L'entreprise prend en charge les frais réels de la garde d'enfants. Le montant mensuel versé est plafonné, par demandeuse ou demandeur, à CHF 600.– pour un enfant et à CHF 1'000.– pour plusieurs enfants. L'aide est versée avec le salaire mensuel. Elle est soumise aux cotisations AVS, AC et ANP, mais pas aux cotisations pour maladie et retraite.

48.4 La demande d'aide financière doit être adressée au Conseil social, qui est dès lors habilité à vérifier à intervalles réguliers que les conditions de vie et de revenus visées à l'art. 48.1 sont remplies.

48.5 La demandeuse ou le demandeur est tenu d'informer sans délai le Conseil social concerné de tout changement de sa situation personnelle ou financière en rapport

avec les conditions requises à l'art. 48.1, qui sont alors réexaminées.

- 48.6 En cas de présentation incomplète ou erronée des conditions de vie et de revenus par la demandeuse ou le demandeur, ou si cette dernière ou ce dernier ne signale pas rapidement les modifications de ces conditions, le remboursement des aides perçues indûment pourra être exigé et retenu sur le salaire, dans les limites prévues par la loi.

Salaire en cas d'empêchement de travailler

En l'absence de droit aux prestations des assurances indemnités journalières prévues à l'art. 49 ou à l'art. 55, et en cas de maladies déjà existantes lors de l'entrée en fonction ou au début de la période d'assurance et entraînant une incapacité de travail, la poursuite du versement du salaire est régie par les dispositions de l'art. 324a CO (échelle bâloise). La convention de libre passage applicable, le cas échéant, entre les assurances indemnités journalières en cas de maladie prévaut sur cette disposition. L'entreprise n'est pas responsable des prestations d'assurance allant au-delà de l'obligation légale de poursuite de versement du salaire visée à l'art. 324a CO qui ne seraient pas versées. Les collaboratrices et les collaborateurs s'engagent à respecter et à suivre les obligations relevant du droit des assurances (notamment les obligations de collaboration). En cas de manquement aux obligations de collaboration envers les assurances indemnités journalières, l'obligation légale de maintien du salaire de l'entreprise ne renaît pas.

A) Maladie

Art. 49 Poursuite du versement du salaire par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie

- 49.1 En cas d'incapacité totale de travail due à une maladie pendant la durée des rapports de travail, sont versées en remplacement du droit visé à l'art. 324a CO les indemnités journalières en cas de maladie suivantes:

- a) pendant la période d'essai 90% du salaire brut ordinaire pendant 1 mois;
- b) après la période d'essai 90% du salaire brut ordinaire pendant 2 ans.

Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoutent la part du 13^e salaire mensuel calculée au prorata et les suppléments versés régulièrement.

- 49.2 Les prestations sont versées pour chaque cas de maladie. Si, au cours d'une maladie, une autre maladie se déclare, le nombre de jours pendant lesquels l'indemnité a été versée pour le premier cas est imputé sur le nombre de jours pendant lesquels les prestations sont dues pour le second cas.

- 49.3 En cas d'incapacité partielle de travail due à une maladie, les indemnités journalières en cas de maladie sont calculées en fonction du degré d'incapacité et versées pendant la période visée à l'art. 49.1.

- 49.4 Les primes d'assurance indemnités journalières en cas de maladie sont prises en charge à parts égales par les collaboratrices et les collaborateurs, et par l'entreprise.
- 49.5 L'affiliation à l'assurance collective indemnités journalières en cas de maladie prend fin au moment de la cessation des rapports de travail. Pour les maladies en cours survenues pendant la période d'emploi, le versement du salaire continue d'être pris en charge par l'assurance indemnités journalières jusqu'à épuisement des droits. Pour les maladies survenues une fois le contrat résilié, les indemnités journalières sont réduites à hauteur du montant de l'allocation de chômage après le départ de l'entreprise. Lorsqu'elle ou il quitte l'entreprise, la collaboratrice ou le collaborateur est en droit de demander son transfert dans l'assurance individuelle conformément à la notice «Passage dans l'assurance individuelle». L'assurance individuelle ne s'applique qu'aux maladies futures.
- 49.6 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité totale de travail est attestée par certificat médical.
- 49.7 Par ailleurs, les Conditions générales d'assurance de l'assurance collective indemnités journalières en vigueur s'appliquent conformément à la loi fédérale sur le contrat d'assurance du 02.04.1908. Elles sont accessibles aux collaboratrices et aux collaborateurs et consultables dans le portail de contenus.

Art. 50 Maladie à l'étranger

En cas de maladie survenant dans un pays autre que le pays de domicile, l'absence est reconnue uniquement si elle est due à une maladie aiguë (maladie ignorée jusque-là ou aggravation imprévisible d'une maladie préexistante), qu'elle est signalée sans délai à la ou au supérieur·e et qu'un certificat médical est fourni dans une des langues officielles suisses ou en anglais.

Art. 51 Obligation d'informer, certificat d'incapacité de travail, visites médicales

- 51.1 En cas de maladie, la ou le supérieur·e doit être informé·e, en règle générale personnellement, sans délai, et au plus tard avant le début prévu du travail.
- 51.2 En cas d'absence pour cause de maladie de plus de 3 jours ouvrés, un certificat médical d'incapacité de travail doit être présenté à la ou au supérieur·e, ou au service des Ressources humaines dans un délai d'une semaine à compter du début de la maladie. L'entreprise peut également exiger un tel certificat en cas d'absence pour cause de maladie d'une durée inférieure à 4 jours ouvrés. En cas d'absence pour cause de maladie de plus d'un mois, un nouveau certificat médical d'incapacité de travail doit être présenté chaque mois.
- 51.3 L'entreprise se réserve le droit d'ordonner des examens médicaux par un médecin-conseil. Dans ce cas, la collaboratrice ou le collaborateur s'engage à autoriser le médecin-conseil à procéder aux examens appropriés.

- 51.4 Les visites médicales doivent si possible être prévues pendant le temps libre ou en début ou en fin de demi-journée.
- 51.5 Les absences non attestées par un certificat médical (en règle générale à partir de 4 jours ouvrés) ne donnent pas droit à la poursuite du versement du salaire/aux indemnités journalières en cas de maladie; elles sont traitées comme des absences non excusées.
- 51.6 La collaboratrice ou le collaborateur en incapacité partielle ou totale de travail souhaitant prendre des vacances pendant cette période est tenu d'en informer l'entreprise au préalable. Les vacances ne doivent en aucun cas affecter le processus de guérison. L'entreprise peut exiger une attestation médicale sur ce point. Dans ce cas, les vacances sont intégralement décomptées. Font exception les séjours de convalescence, pour lesquels l'assurance a l'obligation de verser les indemnités journalières en cas de maladie.

B) Grossesse, maternité, congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité), adoption

Art. 52 Grossesse

En cas de troubles liés à la grossesse et attestés par certificat médical, le salaire continue d'être versé conformément aux dispositions relatives à la maladie.

Art. 53 Allocation de maternité, congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité), congé d'adoption

- 53.1 L'entreprise complète l'allocation légale de maternité due à compter de la date d'accouchement pour atteindre 100% du salaire brut ordinaire pendant 18 semaines.

Si les rapports de travail ont duré moins de 3 mois ou qu'ils ont été dissous ou résiliés par la collaboratrice avant le début du 6^e mois de grossesse, l'entreprise ne verse aucune prestation salariale en complément de l'allocation légale de maternité (versement de 80% du salaire brut ordinaire pendant 14 semaines à condition que les rapports de travail existent toujours à la date de l'accouchement).

- 53.2 S'il a été établi que l'enfant doit effectuer un séjour d'au moins 2 semaines à l'hôpital immédiatement après sa naissance et que la collaboratrice prévoit de reprendre son activité rémunérée après le congé de maternité garanti à l'art. 53.1 ci-dessus, ce dernier peut, sur demande de la collaboratrice et conformément aux art. 16c, al. 3 LAPG et 329f, al. 2 CO, être prolongé, dans la limite de 8 semaines maximum, jusqu'au retour de l'enfant à domicile ou jusqu'à la date de son décès. Pendant la prolongation, l'entreprise complète, pour 8 semaines maximum, l'allocation de maternité prévue à l'art. 324a CO pour la porter à 100% du salaire brut ordinaire.

- 53.3 Si la collaboratrice reprend son activité avant l'écoulement de la période de 18 semaines, elle renonce par là-même à son droit à l'allocation de maternité restante ainsi qu'aux prestations salariales complémentaires de l'entreprise.

53.4 L'entreprise attache une grande importance à ce que la forme que prendront les rapports de travail à l'issue du congé de maternité soit discutée en amont avec les collaboratrices enceintes. L'entreprise s'efforce, lorsque c'est possible, de réintégrer dans l'entreprise, dans les 12 mois qui suivent la fin du congé de maternité, les femmes qui n'ont pas repris le travail au terme dudit congé.

53.5 L'entreprise complète l'allocation légale versée au titre du congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité) pour la porter à 100% du salaire brut ordinaire pendant 20 jours. Les jours de congé peuvent être pris d'un seul tenant ou jour par jour dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Toutefois, les 10 premiers jours doivent être pris dans les 6 mois après la naissance. Le moment et la durée du congé sont fixés d'un commun accord pour tenir compte au mieux des besoins de la collaboratrice ou du collaborateur et de la famille ainsi que des contraintes de l'entreprise.

En plus de ce congé, la collaboratrice ou le collaborateur a droit à un congé sans solde de 2 semaines. Ce droit ne s'applique que dans l'année suivant la naissance de l'enfant.

53.6 En cas d'adoption d'un enfant mineur, la collaboratrice ou le collaborateur a droit à un congé d'adoption de 20 jours rémunéré à 100% du salaire. L'allocation pour perte de gain de l'APG est versée à l'entreprise. Le congé peut être pris d'un seul tenant ou jour par jour dans l'année qui suit l'adoption.

En plus de ce congé, la collaboratrice ou le collaborateur a droit à un congé sans solde de 2 semaines. Ce droit n'est valable que dans l'année suivant l'adoption de l'enfant.

53.7 Les droits à congés prévus aux art. 53.5 et 53.6 sont valables par naissance ou par adoption, quel que soit le nombre d'enfants concernés.

Outre les jours de congés prévus aux art. 53.5 et 53.6, la collaboratrice ou le collaborateur a droit à une carte cadeau Coop d'une valeur de CHF 100.–.

53.8 En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit, selon l'art. 329g^{bis} al. 1 CO, à un congé de 14 semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès. L'autre parent a droit au congé lorsque le lien de filiation est établi au jour du décès ou durant les 14 semaines qui suivent, selon l'art. 329g^{bis} al. 2 CO. En cas d'hospitalisation du nouveau-né selon l'art. 329f al. 2 CO, le congé prévu à l'art. 329g^{bis} al. 1 CO est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de huit semaines au plus.

En cas de décès de l'autre parent au cours des 6 premiers mois suivant la naissance de l'enfant, la collaboratrice a droit, conformément à l'art. 329f al. 3 CO, à 2 semaines de congé supplémentaire; ce congé peut être pris sous la forme de semaines ou de journées dans un délai-cadre de 6 mois à compter du jour suivant le décès de l'autre parent.

L'entreprise complète l'allocation pour perte de gain de l'APG pour la porter à 100% du salaire brut ordinaire.

- 53.9 Les dispositions cantonales concernant la maternité, le congé de l'autre parent et l'adoption restent réservées.

C) Accident

Art. 54 Couverture d'assurance

- 54.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés aux frais de l'entreprise contre les accidents professionnels.
- 54.2 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés contre les accidents non professionnels s'ils travaillent au moins 8 heures par semaine dans l'entreprise. Les primes d'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur.

Art. 55 Prestations

- 55.1 En cas de traitement médical, les prestations légales sont assurées conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.03.1981. Les collaboratrices et les collaborateurs ont la possibilité de souscrire, à leurs frais, dans le cadre de l'assurance collective de l'entreprise, une assurance complémentaire couvrant les frais de traitement en division privée.
- 55.2 En cas d'incapacité totale de travail due à un accident, l'entreprise complète les indemnités journalières versées par l'assurance-accidents, pendant la durée des rapports de travail, pour atteindre les montants suivants:
- a) pendant la période d'essai 90% du salaire brut ordinaire pendant 1 mois;
 - b) après la période d'essai 90% du salaire brut ordinaire pendant 2 ans.

Le salaire brut ordinaire comprend le salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoutent la part du 13^e salaire mensuel calculée au prorata et les suppléments versés régulièrement.

- 55.3 En cas d'incapacité partielle de travail due à un accident, les indemnités journalières de l'assurance-accidents sont complétées pour la durée visée à l'article 55.2 pour atteindre les pourcentages cités.
- 55.4 Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la durée visée à l'article 55.2, les indemnités journalières prévues par la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 23.03.1981 sont versées directement par l'assurance-accidents.

- 55.5 Si les prestations d'assurance sont réduites parce que la collaboratrice ou le collaborateur est partiellement ou totalement responsable de l'accident, le complément est réduit dans la même proportion.
- 55.6 En cas d'invalidité partielle, le salaire et les versements complémentaires sont revus et ajustés en fonction du degré de capacité de travail.
- 55.7 Si elle ou s'il quitte l'entreprise alors qu'elle ou il est en incapacité de travail, la collaboratrice ou le collaborateur a droit seulement au versement des indemnités journalières prévues par la loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.03.1981. Celles-ci lui sont versées directement par l'assurance-accidents.
- 55.8 Par ailleurs, les art. 50 et 51 s'appliquent par analogie.

Droit de restitution et de compensation

Art. 56 Droit de l'entreprise

Si une collaboratrice ou un collaborateur perçoit, de la part d'une assurance à laquelle l'entreprise a cotisé, des indemnités journalières, une rente ou une part de capital pendant une période où elle ou il percevait déjà son salaire, l'entreprise peut faire valoir envers l'assurance un droit direct de restitution ou de compensation.

Art. 57 Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu d'informer l'entreprise de l'existence de telles prestations d'assurance. Cette obligation persiste également après la dissolution des rapports de travail.

Services obligatoires et autres engagements

Art. 58 Paiement du salaire

- 58.1 Si l'allocation pour perte de gain dépasse les taux visés aux art. 58.2 et 58.3, la collaboratrice ou le collaborateur la perçoit sans prestation salariale complémentaire de l'entreprise; sinon, cette allocation est complétée par l'entreprise à concurrence des taux visés.
- 58.2 La collaboratrice ou le collaborateur qui accomplit en temps de paix le service militaire obligatoire suisse (cours de répétition, service de protection civile, etc.) ou tout autre service obligatoire donnant droit à l'allocation pour perte de gain perçoit cette allocation complétée de façon à ce qu'elle atteigne 100% du salaire brut ordinaire. Concernant la collaboratrice ou le collaborateur qui accomplit un service civil donnant droit à l'allocation pour perte de gain, le complément à hauteur de 100% du salaire brut ordinaire est versé pour 4 semaines maximum par année civile.

58.3 Pendant la formation à l'école de recrues, de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers ou d'officiers, ou pendant tout autre service indemnisé par l'allocation pour les recrues, pendant le paiement des galons et pendant les périodes d'astreinte au travail dans le cadre d'un service de remplacement, la collaboratrice ou le collaborateur sans charge de famille perçoit l'allocation pour perte de gain complétée de façon à atteindre 80% du salaire brut ordinaire. La collaboratrice ou le collaborateur marié, ayant conclu un partenariat enregistré ou avec charge de famille (enfants donnant droit aux allocations qui vivent sous le même toit) perçoit l'allocation pour perte de gain complétée de façon à atteindre 100% du salaire brut ordinaire sous réserve qu'à l'issue du service les rapports de travail se poursuivent pendant 12 mois au moins; si la collaboratrice ou le collaborateur quitte l'entreprise avant cette échéance, elle ou il doit rembourser pour chaque mois en moins $\frac{1}{12}$ du supplément versé.

Le service civil long est assimilé à l'école de recrues. Le militaire en service long perçoit son salaire conformément à l'art. 58.3 pendant l'école de recrues, puis l'allocation pour perte de gain.

- 58.4 Pour les services et engagements non visés aux art. 58.2 et 58.3, le paiement du salaire est réglé au cas par cas.
- 58.5 Les interventions d'urgence qui ont lieu dans le cadre d'un corps de sapeurs-pompiers sont des absences payées.
- 58.6 Pour les autres services obligatoires donnant droit à l'allocation pour perte de gain qui n'excèdent pas 3 semaines, cette allocation est complétée pour atteindre 100% du salaire brut ordinaire.

Art. 59 Obligation d'informer incombant à la collaboratrice et au collaborateur

La collaboratrice ou le collaborateur est tenu d'informer immédiatement sa ou son supérieur·e de toute convocation à une période de service militaire ou autre. La carte d'allocation pour perte de gain doit être remise immédiatement au service des salaires afin que le salaire puisse être versé.

Départ à la retraite

Art. 60 Caisse de pension

- 60.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25.06.1982 auprès de la CPV/CAP Caisse de pension Coop contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Des dispositions particulières s'appliquent aux collaboratrices et collaborateurs âgés de 18 à 24 ans ainsi qu'aux apprenti·e·s.

- 60.2 Le salaire assuré correspond au minimum aux $\frac{2}{3}$ du salaire annuel soumis à cotisation AVS (salaire de base convenu par contrat auquel s'ajoutent la part du 13^e salaire mensuel calculée au prorata et les suppléments versés régulièrement).
- 60.3 Les cotisations réglementaires d'assurance sont financées pour $\frac{1}{3}$ par les collaboratrices et collaborateurs, et pour $\frac{2}{3}$ par l'entreprise.
- 60.4 Les modifications du salaire de base entraînant une hausse du salaire assuré sont signalées à la caisse de pension à chaque début d'année civile et rachetées sous forme de bonifications supplémentaires. Celles-ci portent au maximum sur la part de l'augmentation de salaire qui correspond à l'augmentation moyenne de la masse salariale de l'entreprise définie en pour-cent.

En cas de sinistre dans l'entreprise, les augmentations du salaire de base sont rachetées également en cours d'année civile. Dans ce cas, les bonifications supplémentaires portent sur la part de l'augmentation de salaire qui correspond à la dernière augmentation moyenne de la masse salariale de l'entreprise définie en pour-cent avant la survenue du sinistre.

Les bonifications supplémentaires sont financées pour $\frac{1}{3}$ par les collaboratrices et les collaborateurs, et pour $\frac{2}{3}$ par l'entreprise.

Les modifications du salaire de base entraînant une baisse du salaire assuré sont prises en compte à partir de leur entrée en vigueur.

- 60.5 Par ailleurs, le Règlement d'assurance de la CPV/CAP Caisse de pension Coop en vigueur est déterminant. Il est mis à la disposition des collaboratrices et collaborateurs, et consultable dans le portail de contenus.

Art. 61 Retraite anticipée

L'entreprise offre aux collaboratrices et aux collaborateurs la possibilité de prendre une retraite anticipée. Les modalités sont régies par le Règlement sur la retraite anticipée (RA) de la CPV/CAP Caisse de pension Coop en vigueur.

Dispositions finales

Art. 62 Différends individuels relatifs au contrat de travail

Les différends individuels opposant l'entreprise et une collaboratrice ou un collaborateur au sujet du contrat de travail sont du ressort des tribunaux compétents.

Art. 63 Plan social

- 63.1 Toute fermeture, même partielle, ou délocalisation d'établissement s'accompagne de négociations entre les parties contractantes sur l'élaboration d'un plan social.
- 63.2 Le but premier d'un plan social est d'offrir aux collaboratrices et aux collaborateurs concernés de nouvelles perspectives professionnelles, de leur proposer un autre poste acceptable et de les accompagner tout au long de leur réorientation. Afin d'éviter ou de limiter les difficultés aux plans humain, social et économique, ces mesures peuvent s'accompagner de prestations financières calculées en fonction des conditions de vie et des besoins spécifiques des collaboratrices et des collaborateurs concernés.

Art. 64 Entrée en vigueur et résiliation de la CCT

- 64.1 La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026; elle remplace celle du 1^{er} janvier 2022 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2030. Sauf résiliation par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, elle est considérée comme tacitement reconduite d'année en année.
- 64.2 Si, au moment de la résiliation de la CCT, l'intention est de la reconduire sous une forme modifiée, les parties contractantes veilleront à déposer en même temps que la résiliation leurs propositions de révision.

Art. 65 Mise à disposition de la CCT

La présente CCT est mise, avec les annexes visées à l'art. 66, à la disposition de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui y sont assujettis.

Art. 66 Parties intégrantes de la CCT

Les documents suivants font partie intégrante de la présente CCT:

- a) Règlement concernant les suppléments (en annexe);
- b) Règlement concernant les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure.

Coop Société Coopérative

Philip Wyss
Président de la Direction générale

Luc Pillard
Responsable des Ressources humaines Coop

Société suisse des employés de commerce

Sascha M. Burkhalter
CEO

Michel Lang
Responsable partenariat social

Hannes Elmer
Spécialiste partenariat social

Syna – le syndicat

Nora Picchi
Responsable de la politique syndicale,
Membre de la direction

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST)

Cornelia Bickert
Responsable de branche

Gian Luca D'Ettorre
Président

Xavier Daniel
Secrétaire cantonal

Unia

Vania Alleva
Présidente

Véronique Polito
Vice-présidente

Anne Rubin
Membre de la direction du secteur tertiaire

Leena Schmitter
Membre de la direction du secteur tertiaire

Union des Employés de Coop (UEC)

Markus Beer
Président

Robert Zimmermann
Vice-président

Annexes

Règlement concernant les suppléments

Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2026

1. Suppléments

1.1	<i>Supplément de salaire pour les heures supplémentaires</i> (si la compensation en temps n'est pas possible dans un délai de 4 mois)	25%
1.2	<i>Supplément de salaire pour le travail du soir</i> (entre 20h00 et 23h00) (lorsque le travail se termine après 21h30)	20%
	<i>Supplément de salaire pour le travail de nuit occasionnel</i> (entre 23h00 et 6h00) (jusqu'à 24 nuits par année civile)	35%
	<i>Suppléments pour le travail de nuit permanent ou régulier</i> (entre 23h00 et 06h00) (à partir de 25 nuits par année civile)	
	Supplément de salaire	25%
	Supplément en temps (en sus)	10%
1.3	<i>Supplément de salaire pour le travail occasionnel le dimanche et les jours fériés</i> (dimanche entre 00h00 et 24h00) (jusqu'à 6 dimanches ou jours fériés par année civile) dont conversion possible en temps	75% 25%
	<i>Supplément de salaire ou en temps pour le travail permanent ou régulier le dimanche et les jours fériés</i> (dimanche entre 00h00 et 24h00) (à partir de 7 dimanches ou jours fériés par année civile)	50%
1.4	<i>Indemnités pour service de piquet</i> a) Indemnités forfaitaires: demi-journée (12 heures) journée (24 heures) samedi dimanche et jour férié week-end (samedi-dimanche) semaine (lundi–vendredi) CHF 250.– semaine (lundi–lundi, week-end inclus)	CHF 25.– CHF 50.– CHF 100.– CHF 123.– CHF 220.– CHF 250.– CHF 470.–*

*valable même s'il y a un jour férié dans la semaine de piquet

- b) L'intervention pendant un service de piquet est indemnisée, en plus du salaire, sous la forme de suppléments pour les heures supplémentaires, le travail du soir, de nuit, du dimanche ou des jours fériés. Ces suppléments couvrent la période qui va du moment (appel téléphonique) où il est demandé à la collaboratrice ou au collaborateur d'intervenir jusqu'à celui de son retour au domicile ou sur le lieu de travail, mais dans tous les cas au plus tard jusqu'à la reprise normale du travail.
 - c) Le décompte a lieu tous les mois et le paiement est effectué avec le salaire du mois suivant.

1.5 Prime locaux de surgélation dans la logistique

Pour le travail à titre permanent dans les locaux de surgélation par mois (x12) CHF 500.–

1.6 Prime de fonction

Des primes spécifiques peuvent être versées pour des activités particulières.

1.7 Vêtements de travail

Des tenues de travail adaptées à l'activité sont fournies au personnel d'exploitation, de restauration et de vente, ainsi qu'aux chauffeuses et aux chauffeurs.

1.8 Personnel tournant / Remplacant·e·s (boucherie)

- | | | |
|--|------------------------------|-----------|
| a) Indemnité de base | par mois (x12) | CHF 150.– |
| b) Frais forfaitaires | par jour effectif de travail | CHF 10.– |
| (dans un rayon de 25 km du lieu de travail; au-delà, selon le Règlement sur le remboursement des frais en vigueur) | | |

1.9 Ventes nocturnes

- a) Indemnité calculée selon la réglementation cantonale/régionale/locale
 - b) Frais de repas par soirée (sous réserve de conventions locales spécifiques)

1.10 Collaboratrices et collaborateurs à temps partiel

Les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel ont droit aux primes et indemnités mentionnées aux art. 1.5, 1.6, 1.8 a et 1.9) au prorata de leur taux d'occupation.

2. Dispositions finales

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026; il remplace celui du 1^{er} janvier 2022 et est valable jusqu'au 31 décembre 2030. Sauf résiliation par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleuses et de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, il est considéré comme facilement reconduit d'année en année.

