



# **Règlement concernant les collaboratrices et les collaborateurs rémunérés à l'heure Coop Société Coopérative**

Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> janvier 2026



## Sommaire

### Dispositions générales

Art. 1	Champ d'application personnel	5
--------	-------------------------------	---

### Dispositions relatives au contrat de travail

#### Résiliation

Art. 2	Résiliation	5
--------	-------------	---

#### Durée du travail

Art. 3	Durée ordinaire de travail	5
--------	----------------------------	---

#### Jours fériés, vacances et absences payées

Art. 4	Jours fériés	6
--------	--------------	---

Art. 5	Vacances	6
--------	----------	---

Art. 6	Absences payées	6
--------	-----------------	---

#### Salaire

Art. 7	Salaires	6
--------	----------	---

#### Salaire en cas d'empêchement de travailler

##### A) Maladie

Art. 8	Poursuite du versement du salaire par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie	7
--------	---	---

##### B) Accident

Art. 9	Prestations	8
--------	-------------	---

#### Départ à la retraite

Art. 10	Caisse de pension	8
---------	-------------------	---

Art. 11	Indemnité à raison de longs rapports de travail	9
---------	---	---

### Dispositions finales

Art. 12	Entrée en vigueur et résiliation du règlement	9
---------	---	---

Art. 13	Mise à disposition du règlement	9
---------	---------------------------------	---



## **Texte original**

Le présent Règlement est mis à disposition en allemand, en français et en italien. En cas d'incertitude dans l'interprétation du texte, la version allemande fait foi.

## **Abréviations**

art.	article
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	convention collective de travail
CO	code suisse des obligations du 30.03.1911
LPP	loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25.06.1982
LTr	loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) du 13.03.1964
%	pour-cent



# **Dispositions générales**

## *Art. 1 Champ d'application personnel*

- 1.1 Le présent Règlement s'applique à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs rémunérés à l'heure, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à 3 mois. Il fait partie intégrante de la CCT et prime celle-ci dans les domaines qu'il régit.
- 1.2 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.

# **Dispositions relatives au contrat de travail**

## **Résiliation**

*voir aussi notamment les art. 14 - 16 de la CCT.*

## *Art. 2 Résiliation*

La résiliation du contrat de travail par l'entreprise ne peut être prononcée que par les niveaux de management de 0 à 4, en accord avec le service des Ressources humaines.

## **Durée du travail**

## *Art. 3 Durée ordinaire de travail*

- 3.1 Une durée de travail hebdomadaire minimale est en règle générale convenue dans le contrat de travail. Il s'agit d'une durée de travail nette, c'est-à-dire sans les pauses (celles-ci ne font pas partie du temps de travail si la collaboratrice ou le collaborateur a le droit de quitter son poste). Elle doit être respectée en moyenne sur une période de trois mois. Tout changement doit être effectué d'un commun accord ou dans le cadre d'une résiliation pour modification du contrat de travail.
- 3.2 Si aucune durée de travail hebdomadaire minimale n'a été convenue et que l'emploi du temps est irrégulier, chacune des parties est libre d'accepter ou de refuser une demande de travail présentée par l'autre partie. L'information relative à une mission est communiquée le plus tôt possible, et au plus tard 2 semaines à l'avance en cas de modifications.

## **Jours fériés, vacances et absences payées**

### **Art. 4 Jours fériés**

Les heures de travail non effectuées pour cause de jours fériés sont compensées par un supplément de salaire de 3,50%.

### **Art. 5 Vacances**

5.1 Le droit aux vacances est réglé par l'art. 41.1 de la CCT.

5.2 Le droit aux vacances est compris dans le salaire sous la forme d'un supplément de 10,64%, 13,04%, 15,55% ou 18,18%.

### **Art. 6 Absences payées**

Les heures de travail non effectuées pour cause d'absences payées visées à l'art. 42.1 de la CCT sont compensées par un supplément de salaire de 0,14%.

## **Salaire**

### **Art. 7 Salaires**

#### **7.1 13<sup>e</sup> salaire mensuel**

Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à un 13<sup>e</sup> salaire mensuel. Celui-ci est versé à la fin de l'année civile ou en janvier de l'année suivante, ou, en cas de résiliation des rapports de travail, au prorata le mois qui suit le départ de l'entreprise. Il correspond à  $\frac{1}{12}$  des salaires bruts (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et absences payées) payés pendant l'année civile.

#### **7.2 Dates de paiement des salaires**

Les heures travaillées et les éventuels suppléments des collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure sont versés deux fois par mois par virement:

- Paiement pour la période du 1<sup>er</sup> au 15 du mois avec le premier versement des salaires le 25 du mois;
- Paiement pour la période du 16 au 31 du mois avec le deuxième versement des salaires le 10 du mois suivant.

#### **7.3 Base du salaire mensuel brut**

Le salaire mensuel brut ordinaire se compose du salaire brut convenu par contrat (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et absences payées) et de la part du 13<sup>e</sup> salaire mensuel calculée au prorata. Il est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.

## **Salaire en cas d'empêchement de travailler**

### **A) Maladie**

*voir aussi notamment les art. 50/51 de la CCT.*

#### **Art. 8 Poursuite du versement du salaire par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie**

- 8.1 Les collaboratrices et les collaborateurs dont le contrat de travail est d'une durée supérieure à 3 mois sont obligatoirement assurés auprès de l'assurance collective indemnités journalières conclue par l'entreprise contre la perte de salaire en cas de maladie survenant sans sa faute.
- 8.2 En cas d'incapacité de travail pendant la durée des rapports de travail et attestée par un certificat médical en raison d'une maladie ou d'une grossesse, l'assurance indemnités journalières en cas de maladie couvre, à partir du 3<sup>e</sup> jour, pendant 1 mois pendant la période d'essai et pendant 2 ans après la période d'essai, 90% du salaire mensuel brut ordinaire. Les indemnités journalières de maladie sont versées directement par l'assurance indemnités journalières en cas de maladie. L'entreprise ne verse pas de prestation en complément.
- 8.3 Les prestations sont versées pour chaque cas de maladie. En cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou à une grossesse, l'assurance indemnités journalières en cas de maladie doit en principe être informée personnellement par la collaboratrice ou le collaborateur dans les 5 jours qui suivent le début de l'incapacité de travail. L'assurance envoie à la collaboratrice ou au collaborateur une carte d'indemnités journalières (cf. mémento «Assurance indemnités journalières en cas de maladie pour collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure»), que celle-ci ou celui-ci fait remplir par le médecin traitant et renvoie sans délai à sa ou son supérieur·e de façon à ce que les indemnités journalières de maladie puissent lui être versées. 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.
- 8.4 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. 8.2.
- 8.5 Les primes d'assurance indemnités journalières en cas de maladie sont prélevées sur le salaire soumis aux cotisations AVS et financées à parts égales par la collaboratrice ou le collaborateur, et par l'entreprise.
- 8.6 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.

- 8.7 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité totale de travail est attestée.
- 8.8 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.

## **B) Accident**

*voir aussi notamment les art. 54/55.1 de la CCT.*

### *Art. 9 Prestations*

- 9.1 En cas d'incapacité de travail due à un accident, l'entreprise complète les indemnités journalières de l'assurance-accidents à partir du 1<sup>er</sup> jour d'absence 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.

L'entreprise assure le maintien du salaire pendant le délai de carence (c'est-à-dire les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> jours d'absence); à compter du 3<sup>e</sup> jour d'absence, les indemnités journalières accidents sont versées directement par l'assurance-accidents.

- 9.2 La ou le supérieur·e et le service des Ressources humaines doivent être informés sans délai de tout accident, qu'il entraîne ou non une incapacité de travail. En cas d'incapacité de travail, le service des Ressources humaines envoie à la collaboratrice ou au collaborateur une fiche d'accident qu'elle ou il fait remplir par le médecin traitant et renvoie sans délai à sa ou son supérieur·e de façon à ce que les prestations du médecin puissent être payées et les indemnités journalières versées.

## **Départ à la retraite**

### *Art. 10 Caisse de pension*

- 10.1 Les collaboratrices et les collaborateurs sont assurés conformément aux dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) auprès de la CPV/CAP Caisse de pension Coop contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Dans des cas exceptionnels et en accord avec l'entreprise, l'admission dans la CPV/CAP Caisse de pension Coop est possible même si le montant minimal prescrit par la LPP n'est pas atteint.
- 10.2 Les cotisations réglementaires d'assurance sont financées pour  $\frac{1}{3}$  par les collaboratrices et collaborateurs, et pour  $\frac{2}{3}$  par l'entreprise.

- 10.3 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. 11 Indemnité à raison de longs rapports de travail*

- 11.1 Les collaboratrices et les collaborateurs âgés de 50 ans et plus et comptant au moins 20 années de service ont droit à l'indemnité à raison de longs rapports de travail visée à l'art. 339c CO lorsqu'elles ou ils quittent l'entreprise. Cette indemnité s'élève à deux salaires mensuels. Les cotisations versées à la caisse de pension par l'entreprise (cotisation d'épargne et cotisation risques) sont déduites de cette indemnité (art. 339d CO).
- 11.2 La base de calcul pour le salaire mensuel est la moyenne des 12 derniers mois.

## **Dispositions finales**

*Art. 12 Entrée en vigueur et résiliation du règlement*

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026; il remplace celui du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2030. Sauf résiliation par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations de travailleurs contractantes 6 mois avant son expiration, il est considéré comme tacitement reconduit d'année en année.

*Art. 13 Mise à disposition du règlement*

Le présent règlement est mis à la disposition de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui y sont assujettis.

