



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

Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2022

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 du travail	5
--------	----------------------------	---

Jours fériés, vacances, congés

Art. 4	Jours fériés	6
Art. 5	Vacances	6
Art. 6	Congés	6

13^e salaire mensuel

Art. 7	13 ^e salaire mensuel	7
--------	---------------------------------	---

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

Dispositions finales

Art. 12	Entrée en vigueur et résiliation du règlement	10
Art. 13	Remise du règlement	10

Texte original

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

Abréviations

art.	article
CCT	convention collective de travail
CO	code suisse des obligations du 30.03.1911
CPV/CAP	CPV/CAP Caisse de pension Coop
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain du 25.09.1952
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
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 s'il en fait la demande par écrit.

Dispositions relatives au contrat de travail

Résiliation voir aussi notamment les art. 14 à 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 du 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, congés

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 Congés

6.1 Les heures de travail non effectuées pour cause de jours de congé visés à l'art. 42 de la CCT sont compensées par un supplément de salaire de 0,14 %.

6.2 Ce supplément ne concerne ni les 15 jours de congés accordés aux pères à l'occasion de la naissance de leur enfant prévu à l'art. 53.6 de la CCT (congé de paternité), ni le congé accordé aux parents de même sexe ou le congé pour adoption prévus à l'article 53.7 de la CCT. Ces jours de congés sont garantis. Pendant ces congés est versé le salaire mensuel brut ordinaire (au prorata). De même, le supplément de salaire ne concerne pas le droit à du temps libre rémunéré pour la prise en charge temporaire d'un proche atteint dans sa santé visé à l'art. 329h CO ni le droit au congé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident visé à l'art. 329i CO et à l'art. 16n à 16s de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

6.3 Le salaire mensuel brut ordinaire se compose du salaire brut convenu par contrat (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) et de la part du 13^e salaire mensuel calculé au prorata. Il est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.

6.4 Le congé de paternité de 15 jours visé à l'art. 53.6 de la CCT peut être pris d'un seul tenant ou jour par jour dans l'année qui suit la naissance de l'enfant (ou des enfants en cas de naissances multiples). Toutefois, les 10 premiers jours doivent être pris dans les 6 mois après la naissance. Le congé visé à l'art. 53.7 de la CCT pour les parents de même sexe et en cas d'adoption doit être pris dans l'année suivant l'événement.

13° salaire mensuel

Art. 7 13° salaire mensuel

Les collaboratrices et les collaborateurs ont droit à un 13° 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 jours de congé) payés pendant l'année civile.

Salaire en cas d'empêchement de travailler

A) Maladie voir aussi notamment les art. 50 et 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^e 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 Le salaire mensuel brut ordinaire se compose du salaire brut convenu par contrat (salaire de base, suppléments pour vacances, jours fériés et jours de congé) et de la part du 13° salaire mensuel calculé au prorata. Il est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.
- 8.4 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 journalière 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 supérieure ou son supérieur 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.

- 8.5 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.
- 8.6 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.
- 8.7 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 pendant le délai de congé, 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.
- 8.8 Les séjours en cure ne sont considérés comme des absences pour maladie que si une incapacité totale de travail est attestée par certificat médical.
- 8.9 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 l'Intranet.

B) Accident voir aussi notamment les art. 54 et 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^{er} 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. |

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

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

- 9.2. La supérieure ou le supérieur 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 supérieure ou son supérieur 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 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 s'applique. Il est remis aux collaboratrices et aux collaborateurs, et consultable dans l'Intranet.

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 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^{er} janvier 2022; il remplace celui du 1^{er} janvier 2018 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2025. 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 Remise du règlement

Le présent règlement est remis à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs qui y sont assujettis.

