

pkbc	Paritätische Kommission Schweizer Bäcker-Confisereure
cpbc	Commission paritaire Boulangers-Confiseurs suisses
cppc	Commissione paritetica Panettieri-Confettieri svizzeri

Importantes modifications au 1er janvier 2019 de la CCT Boulangers-confiseurs déclarée de force obligatoire

Quelles entreprises sont assujetties à la CCT ? (Champ d'application quant aux entreprises)

Sont assujetties à la CCT toutes les entreprises qui sont fabricants ou fournisseurs de tout type de pain, de produits de boulangerie (viennoiseries et boulangerie fine comprises), de chocolat et autres préparations alimentaires contenant du cacao, d'articles de confiserie et glace alimentaire.

Entreprise avec une partie gastronomie : Etant donné l'équivalence de la CCT Boulangers-confiseurs avec la CCNT, s'applique pour toute l'entreprise la CCT Boulangers-confiseurs, pour autant que la partie gastronomie soit reliée et ait essentiellement les mêmes heures d'ouverture.

Quels employés sont soumis à la CCT (champ d'application quant aux personnes)

Sont à présent soumis à la CCT tous les employés, aussi les employés non qualifiés. Au début des rapports de travail, l'employeur doit interroger l'employé sur ses diplômes/déclarations d'équivalence et il doit en prendre note par écrit.

Sont exclus de la CCT:

1. Les employés exerçant une fonction dirigeante élevée dans le sens de l'art. 3 LTr tels que les directeurs, les cadres (les responsables du fournil et de la vente ne sont pas des cadres et sont donc soumis à la CCT).
2. Les membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, resp. du directeur de l'entreprise (les conjoints, les parents, les frères et sœurs, les descendants).
3. Les apprentis dans le sens de la LFPr
4. Les élèves d'écoles professionnelles pendant la période des cours. Les stagiaires peuvent être exclus de la CCT par un accord contractuel, pour autant que le contrat de travail soit conclu dans le but d'un diplôme couronnant une formation professionnelle reconnue (BF brevet fédéral et DF diplôme fédéral).
5. Les musiciens, les artistes, les discjockeys

Autres modifications au 1er janvier 2019:

1. La période d'essai est de 3 mois, mais elle peut être raccourcie jusqu'à un mois par un accord écrit.
2. Les **salaires minimaux** selon les barèmes des salaires (annexes 1-4) dépendent du diplôme professionnel et de l'activité majoritairement exercée (dépendance de fonction).
3. Le personnel gastronomie a droit au **13e salaire** dès le début des rapports de travail (si le contrat de travail n'est pas résilié dans le cadre du temps d'essai), le reste du personnel y a droit à l'expiration de la période d'essai (1/12 du salaire annuel contractuel sans suppléments). Pour les collaborateurs au salaire horaire, il est tenu compte, pour le calcul, de l'indemnité vacances (10.64%) et de l'indemnité jour férié (2.27%).
4. Dans certaines circonstances, il est possible de renoncer au **contrôle de la durée de travail** (art 16bis CCT).

5. Le **supplément de nuit** ne s'applique qu'au personnel qualifié. Pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2019, le supplément de nuit est dû par l'employeur selon l'art. 17 al. 1 de la CCT 2015 (supplément de 25% entre 22.00 et 04.00 h) jusqu'à la fin des rapports de travail. Une modification du contrat d'un commun accord demeure réservée, elle peut stipuler que le supplément de nuit ne soit versé qu'entre 22h et 3 h, et qu'il soit effectivement payé à 25 % par heure travaillée ou par un montant forfaitaire (0.4% du salaire mensuel contractuel par heure de travail hebdomadaire moyenne effectuée).
6. **L'assurance obligatoire indemnité journalière en cas de maladie** peut être conclue avec un délai d'attente de maximum 60 jours. Pendant le délai d'attente, l'employeur doit verser à l'employé 88 % du salaire, au maximum le salaire net précédent. La moitié des primes effectives d'assurance indemnité journalière en cas de maladie peuvent être mises à la charge du travailleur.
7. Les **contributions aux frais d'exécution** comportent 0.12 % de la masse salariale brute AVS globale (contribution employeur) et de la contribution travailleur de CHF 10/mois (taux d'occupation de 50% ou plus) ou CHF 5/mois (jusqu'à un taux d'occupation de 50%). La contribution travailleur est déduite du salaire du travailleur.

Autres dispositions importantes depuis le 1er novembre 2015 :

8. Sur le décompte de salaire doivent figurer séparément le salaire brut, les suppléments et les indemnités ainsi que les déductions (art. 14 CCT).
9. Les contrats de travail et les résiliations doivent se faire par écrit (art. 9 CCT).
10. Cinq semaines de vacances pour tous les collaborateurs soumis à la CCT (art. 22 CCT).
11. Une assurance complémentaire pour accident qui s'élève à partir du 31^e jour à 90 % du gain assuré en cas d'incapacité de travail totale, est obligatoire (art. 36 CCT).