

Zeitschrift: Shab.ch : schweizerisches Handelsamtsblatt = Fosc.ch : feuille officielle suisse du commerce = Fusc.ch : foglio ufficiale svizzero di commercio

Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft

Band: 138 (2020)

Heft: 194

Anhang: Meldungsanhänge : auf den nachfolgenden Seiten werden alle Meldungen mit unstrukturierten Anhängen aufgeführt

Autor: [s.n.]

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.03.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Meldungsanhänge

Auf den nachfolgenden Seiten werden alle Meldungen mit unstrukturierten Anhängen aufgeführt.

Zwischenbilanz QNB (Suisse) SA

Arbeitsvertrag Domanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria

Arbeitsvertrag Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse

Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Metzgereigewerbe



Category: Financial market
Sub-category: Balance sheet
Publication date: SHAB 06.10.2020
Publication number: FM02-0000000163

Publishing entity
QNB (Suisse) SA, quai du Mont-Blanc 1, 1201 Genève

Interim statement QNB (Suisse) SA

QNB (Suisse) SA
CHE-113.840.346
quai du Mont-Blanc 1
1201 Genève
Balance sheet date: 30.06.2020
Balance sheet date previous year-half: 30.06.2019

Assets: CHF 996'991'000.00
Assets previous year-half: CHF 1'085'474'000.00

Annual profit: CHF 899'000.00
Annual profit previous year-half: CHF 297'000.00



QNB (Suisse) SA

Interim Financial Statements

30 June 2020

Table of Contents

Balance sheet	3
Off-balance sheet	4
Income statement	5



Balance sheet
As at 30 June, 2020

Assets	30.06.2020	31.12.2019
	(Unaudited)	(Audited)
CHF 1'000		
Liquid assets	51,405	57,131
Amounts due from banks	184,912	233,976
Amounts due from customers	708,123	749,588
Mortgage loans	39,161	30,727
Financial investments	7,749	7,828
Accrued income and prepaid expenses	3,167	3,694
Tangible fixed assets	2,148	2,244
Other assets	326	286
Total assets	996,991	1,085,474

Total subordinated assets	-	-
---------------------------	---	---

Liabilities and shareholder's equity	30.06.2020	31.12.2019
	(Unaudited)	(Audited)
CHF 1'000		
Amounts due to banks	718,206	746,360
Amounts due to customers	125,589	186,159
Accrued expenses and deferred income	5,129	6,357
Other liabilities	114	41
Provisions	558	60
Total liabilities	849,596	938,977
Bank's capital	150,000	150,000
Other reserves	1,775	1,775
Profits/(losses) brought forward	(5,279)	(6,913)
Profit/(loss) for the period	899	1,635
Total shareholders' equity	147,395	146,497

Total liabilities	996,991	1,085,474
--------------------------	----------------	------------------

Total subordinated liabilities	25,120	25,057
Of which subject to mandatory conversion and/or debt waiver	25,120	25,057



Off-Balance sheet
As at 30 June, 2020

	30.06.2020 (Unaudited)	31.12.2019 (Audited)
CHF 1'000		
Contingent liabilities	889	213
Irrevocable commitments	52,933	22,632
Fiduciary transactions	1,355,064	1,537,797

INCOME STATEMENT AS AT 30 JUNE 2020



Income statement
As at 30 June, 2020

	01.01.2020 to 30.06.2020 (Unaudited)	01.01.2019 to 30.06.2019 (Unaudited)
CHF 1'000		
Result from interest operations		
Interest and discount income	9,158	12,719
Interest and dividend income from trading operations	4	-
Interest and dividend income from financial investments	57	60
Interest expense	(3,099)	(5,917)
Gross results of interest operations	6,120	6,862
Changes in value adjustments due to default risk as well as losses from interest operations	236	52
Net results of interest operations	6,356	6,914
Result from commissions business and services		
Commission income from securities trading and investment activities	3,392	3,305
Commissions income from lending activities	65	4
Commission income from other services	363	197
Commission expenses	(783)	(1,273)
Results of commissions from business and services	3,037	2,233
Net result from trading operations and from the fair value option	43	27
Other result from ordinary activities		
Result from real estate	271	273
Other ordinary income	12	5
Other ordinary expenses	-	(3)
Other result from other ordinary activities	283	275
Operating expenses		
Personnel expenses	(4,270)	(4,446)
Other operating expenses	(3,628)	(3,742)
Operating expenses	(7,898)	(8,188)
Value adjustments on equity interests as well as depreciation on fixed assets	(493)	(536)
Changes in provisions and other value adjustments as well as losses	(2)	(2)
Business results	1,326	723
Extraordinary income	-	-
Extraordinary expenses	-	-
Change in reserves for general banking risks	-	-
Taxes	(427)	(426)
Profit / (loss) for the period	899	297



Rubrica: Lavoro

Sottorubrica: Contratto di lavoro

Data di pubblicazione: SHAB 06.10.2020

Numero di pubblicazione: AB04-0000000502

Ente di pubblicazione

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Su incarico di:

Parti contraenti Contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'artigianato svizzero della macelleria

Contratto di lavoro Domanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria

Le associazioni contraenti, cioè l'Unione professionale svizzera della carne (UPSC), da una parte, l'Associazione svizzera del personale della macelleria, dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del nuovo contratto collettivo (CCL) di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria. (Testo del CCL disponibile in PDF).

Indicazioni giuridiche:

Pubblicazione secondo la legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro.

Termine: 30 giorni

Scadenza del termine: 05.11.2020

Contratto di lavoro

Domanda intesa a conferire il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè l'Unione professionale svizzera della carne (UPSC), da una parte, l'Associazione svizzera del personale della macelleria, dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda di conferire carattere obbligatorio generale alle seguenti disposizioni del nuovo contratto collettivo (CCL) di lavoro per l'artigianato svizzero della macelleria.

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 4a Applicazione, formazione professionale, sicurezza e protezione della salute sul lavoro

² Il «Fondo paritetico per la formazione, la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e per l'applicazione del CCL» («Fondo per i costi d'applicazione») ha come scopo la promozione della formazione e del perfezionamento nonché la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e serve all'applicazione del presente CCL.

Art. 5 Supplemento del CCL

¹ Il supplemento del CCL è parte integrante del presente contratto (...).

Art. 8a Commissione paritetica

¹ Per l'applicazione del CCL esiste una Commissione paritetica.

² Alla Commissione paritetica compete l'applicazione del presente CCL. Ad essa sono delegati in particolare i seguenti compiti ed incarichi:

- a. promozione della formazione e del perfezionamento professionali nonché della sicurezza e della protezione della salute sul lavoro;
- b. mediazione per discordanze tra datori di lavoro e lavoratori;
- c. realizzazione di controlli in merito al rispetto del CCL;
- d. inflizione di una pena convenzionale in caso di inadempienza al CCL;
- e. incasso ed amministrazione del contributo ai costi d'applicazione;
- f. trasferimento dei costi del controllo aziendale sulle aziende controllate.

³ Le parti contraenti hanno il comune diritto di esigere il rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati in base all'articolo 357b CO.

Art. 8b Contributo ai costi d'applicazione

¹ I datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti compresi) hanno l'obbligo di versare per ogni mese civile i contributi al «Fondo paritetico per la formazione, la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro e per l'applicazione del CCL» (cosiddetto «Contributo ai costi d'applicazione»). Il datore di lavoro trasferisce l'intero contributo per i costi d'applicazione al servizio centrale d'incasso competente e indica la corrispondente detrazione salariale per il contributo ai costi d'applicazione dovuta dal dipendente sul relativo rendiconto del salario.

² L'ammontare dei contributi ai sensi del cpv. 1 viene stabilito nel supplemento del CCL alla cifra 4. Soggetti a contributi sono i lavoratori a cui si applica questo CCL e per i quali è necessario tenere un conto individuale presso la cassa di compensazione AVS competente, nonché il datore di lavoro.

³ L'ammontare dei contributi ai sensi del cpv. 1 viene stabilito nel supplemento alla cifra 4. Soggetti a contributi sono i lavoratori a cui si applica questo CCL e per i quali è necessario tenere un conto individuale presso la cassa di compensazione AVS competente, nonché il datore di lavoro.

Art. 8c Pene convenzionali

¹ La Commissione paritetica può imporre ai datori di lavoro e ai lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL di pagare le spese processuali (...).

² Essa ha inoltre la facoltà di stabilire delle pene convenzionali per i seguenti importi massimi:

- a. in caso di inadempienza da parte del datore di lavoro fino ad un massimo di 50'000 franchi.
- b. in caso di inadempienza da parte del lavoratore, fino a due mensilità di stipendio per ogni inadempienza.

³ La Commissione paritetica dovrà stabilire la pena convenzionale in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro e i lavoratori inadempienti dal commettere in futuro nuove infrazioni al CCL. L'ammontare della pena convenzionale viene fissato secondo i seguenti criteri:

- a. importo delle prestazioni in denaro trattenute;
- b) infrazione delle disposizioni del CCL di tipo non pecuniario;
- c) rilevanza delle disposizioni non rispettate del CCL;
- d) infrazione delle disposizioni del CCL in caso di recidiva;
- e) adempimento degli obblighi in seguito a richiamo o mora.

⁴ Le entrate della Commissione paritetica derivanti dalle pene convenzionali servono per attuare e far rispettare il CCL.

Art. 12 Conclusione del contratto di lavoro

¹ La conclusione di contratti di lavoro deve avvenire per iscritto. Sono esentati dal requisito della forma scritta i contratti di lavoro a tempo determinato fino a una

durata massima di tre mesi. Alla conclusione di un contratto di lavoro, deve essere esplicitamente richiamata l'attenzione di ciascun lavoratore sul presente CCL.

Art. 13 Periodo di prova

¹ Il periodo di prova è pari generalmente a tre mesi, laddove è possibile concordare per iscritto un periodo di prova di durata inferiore.

² Il periodo di prova viene prolungato qualora sussista un'interruzione del lavoro dovuto a malattia, infortunio o inadempimento di un obbligo legale non volontario (ad es. servizio militare) (art. 335*b* Abs. 3 CO).

Art. 14 Rapporti di lavoro a tempo determinata

¹ Se un rapporto di lavoro è concluso a tempo determinato, esso termina senza disdetta al momento convenuto.

² In un rapporto di lavoro concluso per tempo determinato il tempo di prova è pari a un mese con un termine di disdetta di sette giorni.

³ Qualora un rapporto di lavoro concluso a tempo determinato venga prolungato, esso acquisisce la validità di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il tempo di prova decade. Si considera quale inizio del rapporto di lavoro il primo giorno di impiego del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 15 Disdetta ordinaria

¹ Durante il periodo di prova la disdetta può essere data da entrambe le parti con sette giorni civili di preavviso. La disdetta può essere data in qualsiasi momento.

² Trascorso il periodo di prova i termini di disdetta sono i seguenti, in ogni caso per la fine del mese corrispondente:

nel 1° anno di servizio	1 mese
dal 2° al 9° anno di servizio	2 mesi
dal termine del 9° anno di servizio	3 mesi

È possibile concordare per iscritto un termine di disdetta più lungo.

³ La disdetta va inoltrata per iscritto, tramite lettera raccomandata, per la fine del mese corrispondente.

⁵ Il rapporto di lavoro termina senza disdetta al più tardi alla fine del mese in cui il lavoratore raggiunge l'età pensionabile, salvo diversi accordi.

Art. 19 Certificato di lavoro / attestato di lavoro / colloquio con il collaboratore

⁴ Il lavoratore ha diritto ad almeno un colloquio individuale all'anno. Tramite la loro firma, le parti confermano che il colloquio è avvenuto.

Art. 20 Tempo di lavoro normale

¹ È considerato tempo di lavoro normale il tempo di lavoro lordo, compresi giorni festivi pagati, vacanze, malattia, infortunio, giorni prestati al servizio militare e

civile svizzero e affini; le pause non retribuite non contano come ore di lavoro. Per un impiego a tempo pieno (100%), essa ammonta a 43 ore settimanali, sia nelle aziende industriali che in quelle non industriali. Sono riservate le stipulazioni specifiche previste nei contratti di lavoro individuali dei quadri e dei lavoratori con funzioni equivalenti secondo la cifra 1 lettera D dell'appendice 1, resp. del supplemento al CCL.

⁶ Ad eccezione dei sistemi di registrazione del tempo, le correzioni apportate a mano sulle ore timbrate devono essere visibili e validate dal lavoratore. Sono ammessi arrotondamenti per saldi inferiori a 2.5 risp. 7.5 minuti all'ultima cifra prima risp. dopo la virgola alle inferiori 10 o 5 minuti se, in modo analogo, il saldo di 2.5 risp. 7.5 minuti prima o dopo la virgola et più sono arrotondati ai prossimi 5 o 10 minuti (es. timbratura in entrata: ore 5.52, arrotondamento a 5.50, timbratura in uscita: ore 15.33, arrotondamento a 15.35). Ulteriori arrotondamenti a sfavore del lavoratore non sono ammessi.

⁷ Se, in una settimana, il tempo di lavoro registrato è più breve o più lungo, lo stesso deve essere remunerato o compensato entro 14 settimane, al più tardi entro 12 mesi (vedi art. 23, riserva art. 13 LL).

Art. 23 Lavoro straordinario

¹ Per lavoro straordinario si intende ogni lavoro supplementare ordinato dal datore di lavoro o dal suo sostituto in casi urgenti, che supera l'orario di lavoro normale pattuito.

³ Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere per ogni singolo lavoratore, ad eccezione dei giorni feriali liberi dal lavoro ed in caso di necessità.

⁴ Il lavoro straordinario deve essere compensato con tempo libero di uguale durata.

⁵ Alla scadenza del 31 dicembre oppure ad una data definita per iscritto dall'azienda, l'incremento del lavoro straordinario deve essere retribuito con un supplemento del 25%. Ciò è valido a partire da un saldo di ore straordinarie che supera l'equivalente di 86 ore.

⁶ I quadri i quali dispongono, tramite il contratto di lavoro individuale, di una regolamentazione di compensazione forfettaria delle ore straordinarie, non hanno diritto alla retribuzione delle singole ore straordinarie.

Art. 26 Supplementi salariali

I supplementi salariali per lavoro straordinario, notturno o domenicale che si verificano nello stesso lasso di tempo non sono cumulabili. Vighe di volta in volta l'indennità più alta. Restano riservate le disposizioni aziendali nelle aziende con lavoro a turni oppure lavoro domenicale istituzionalizzato.

Art. 27 Ripartizione e controllo dell'orario lavorativo

¹ La ripartizione dell'orario lavorativo viene fissata di comune accordo dal datore di lavoro e dal lavoratore, nell'ambito dell'art. 20 del presente CCL, e resa vincolante per entrambi in modo appropriato. L'inizio del tempo di lavoro dev'essere

comunicato tempestivamente al lavoratore, generalmente con almeno due settimane di anticipo; sono ammesse delle deroghe in casi eccezionali.

² Un piano operativo non è considerato come registrazione del tempo di lavoro.

⁴ Il controllo delle ore di lavoro prestate (orario di lavoro netto, senza pause non retribuite) dev'essere effettuato obbligatoriamente per iscritto ed essere vistato da entrambe le parti, ad eccezione dei sistemi di registrazione dell'orario lavorativo. Qualora il conteggio delle ore avvenga tramite sistemi di registrazione dell'orario lavorativo e le correzioni apportate in seguito siano visibili come tali, lo stesso si intenderà accettato nella misura in cui non venga contestato entro cinque giorni dalla consegna/comunicazione.

⁵ La registrazione dell'orario di lavoro deve inoltre contenere almeno le seguenti informazioni:

- godimento delle vacanze/saldo vacanze: saldo iniziale e finale
- ore straordinarie / lavoro straordinario / ore negative: saldo iniziale e finale
- pause
- qualsiasi tipo di assenze

In alternativa, queste informazioni possono essere indicate sul conteggio del salario.

⁶ Per i quadri (categoria salariale D) una registrazione dell'orario semplificata secondo gli articoli 73a e 73b dell'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro è ammissibile.

Art. 28a Durata delle vacanze

¹ Ogni lavoratore ha diritto a vacanze retribuite della durata seguente:

fino al 3° anno di servizio compiuto	4 settimane
dal 4° anno di servizio o a partire dai 50 anni di età compiuti	5 settimane
a partire dal 19° anno di servizio compiuto	6 settimane

² I giovani lavoratori (fino al mese in cui il giovane compie il 20° anno di età) hanno diritto a cinque settimane di vacanze.

³ Gli apprendisti, indipendentemente dalla loro età, hanno altresì diritto a cinque settimane di vacanza.

⁴ Eventuali giornate libere concesse durante l'anno di servizio, senza deduzione dal salario, possono essere computate ai giorni di vacanza. Giornate festive ufficiali che cadono nel periodo di vacanza non valgono come giorni di vacanza e possono essere recuperate.

Art. 29 Ferie aziendali

¹ Se il lavoro viene interrotto per ferie aziendali, il datore di lavoro può ordinare per i lavoratori il cui diritto alle vacanze non è sufficiente per l'intera durata delle ferie aziendali, una corrispondente compensazione lavorativa secondo l'art. 20 cpv. 7 del

presente CCL, oppure occuparli durante le ferie aziendali con lavori attinenti alla professione.

² Le ferie aziendali fissate dal datore di lavoro devono essere comunicate con almeno 3 mesi di anticipo.

Art. 30 Salario per vacanze

² Se i giorni di vacanza non possono più essere concessi prima della fine del rapporto di lavoro, gli stessi devono essere compensati con il salario. Se invece il lavoratore ha già fatto troppe vacanze nell'anno in cui lascia il servizio, il datore di lavoro ha il diritto alla corrispondente riduzione del salario.

³ In caso di vacanze disposte dall'azienda e di ore da ciò risultanti, queste ultime non verranno dedotte al lavoratore in caso di disdetta da parte dal datore di lavoro.

Art. 31 Lavoratori con salario orario

¹ L'indennità per le vacanze potrà essere versata soltanto al momento del godimento delle vacanze e dovrà essere indicata separatamente.

² L'indennità per le vacanze ai sensi del capoverso 1 viene calcolata come segue:

- 8,33% del salario orario pattuito se si ha diritto a 4 settimane di vacanza all'anno;
- 10,64% del salario orario pattuito se si ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno;
- 13,04% del salario orario pattuito se si ha diritto a 6 settimane di vacanze all'anno.

Art. 32 Riduzione delle vacanze – congedo non pagato

⁴ Il congedo non retribuito comporta una riduzione delle vacanze pro rata a partire dal 1° giorno.

Art. 35 Mezza giornata libera

¹ Il lavoratore che lavora sei giorni alla settimana ha diritto ad almeno una mezza giornata libera che, se possibile, deve sempre cadere lo stesso giorno della settimana.

Art. 36 Giorni festivi

¹ I giorni festivi legali sono quelli parificati alle domeniche e stabiliti dai cantoni. Nell'artigianato della macelleria questi giorni festivi parificati alle domeniche sono riconosciuti quali giorni festivi retribuiti.

² Nelle settimane con giorni festivi locali non ufficiali, l'orario di lavoro settimanale previsto non viene ridotto. Le ore lavorative perse possono essere recuperate prima o dopo secondo l'art. 20 cpv. 7 del presente CCL.

³ Qualora un giorno festivo cada in un giorno della settimana (da lunedì a venerdì), l'orario di lavoro settimanale dovuto viene ridotto delle ore che cadono sul giorno festivo, indipendentemente dal fatto che il lavoratore lavori effettivamente tale giorno. Per i lavoratori che lavorano regolarmente il sabato, tale regola vale anche qualora il giorno festivo cada di sabato. Per regolarmente, si intende che un lavoratore lavora almeno 23 sabati per anno civile.

⁴ Per i lavoratori a tempo parziale l'orario di lavoro settimanale previsto viene ridotto proporzionalmente.

⁵ L'indennità per giorni festivi del 3,2% per i lavoratori con salario orario è inclusa nel salario orario di base. In caso di nuovi contratti di lavoro conclusi a partire dal 1° gennaio 2015, tale indennità del 3,2% deve essere indicata esplicitamente in franchi quale parte integrante del salario di baselordo.

Art. 37 Assenze

Il lavoratore ha diritto al tempo libero retribuito nei seguenti casi:

- | | | |
|---|--|--|
| – | Proprio matrimonio oppure registrazione unione: | 2 giorni |
| – | per i padri: nascita di figli propri/adozione: | secondo il diritto federale vigente, risp. almeno 3 giorni |
| – | decesso del coniuge o convivente o di figli propri: | 3 giorni |
| – | decesso di un genitore: | 2 giorni |
| – | decesso del suocero o suocera, genero o nuora: | 1 giorno |
| – | decesso del nonno o nonna, fratello o sorella, cognato o cognata: | 1 giorno |
| – | trasloco in un altro appartamento: (escluso quello in una camera ammobiliata sempre che questo non sia collegato ad un cambiamento del posto di lavoro): | 1 giorno |
| – | giornata di orientamento, reclutamento o proscioglimento dagli obblighi militari svizzeri: | massimo 3 giorni |

- partecipazione a commissioni d'esame per apprendisti, di professione o di maestria (inclusa l'attività di esperti):
il tempo necessario, a condizione che le indennità maturate in tale contesto vengano accreditate al datore di lavoro
- Malattia di figli propri/bambini in affidamento, di un congiunto in linea diretta come coniuge/convivente:
fino a 3 giorni per ogni caso di malattia, se non è possibile organizzare altrimenti la cura e viene presentato un attestato medico.

Art. 39 Formazione e perfezionamento professionali

Per la formazione ed il perfezionamento nella professione relativi all'attività del lavoratore sul posto di lavoro, il datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore, mette a disposizione il tempo necessario e lo retribuisce, sempreché la situazione dell'azienda lo permetta.

Art. 39a Sicurezza e protezione della salute sul lavoro

¹ Al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che l'esperienza ha dimostrato essere necessarie, che sono adeguate alle condizioni date e che, sulla base dello stato della tecnica, possono essere attuate. Queste sono definite nelle linee guida CFSL «Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nelle imprese dell'economia della carne» nella loro versione attuale.

² I lavoratori devono sostenere il datore di lavoro nell'attuazione delle misure da adottare. Essi devono seguire le istruzioni e utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e di salute. Il datore di lavoro deve documentare le istruzioni del dipendente.

Art. 40 Salario

¹ I lavoratori sono retribuiti con un salario mensile oppure orario.

Art. 41 Pagamento del salario

¹ Il salario va pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese, in caso di lavoratori con salario orario al più tardi entro il 6° giorno lavorativo del mese successivo. In caso di accordo tra le parti, il salario può essere pagato il 15 e l'ultimo giorno del mese.

² In caso di scioglimento del rapporto di lavoro il salario, unitamente al conteggio finale, è pagato al più tardi il 6° giorno lavorativo successivo alla data d'uscita.

³ Al lavoratore va consegnato un conteggio scritto mensile al più tardi il 6° giorno lavorativo del mese seguente (art. 323b cpv. 1 CO).

Art. 43 Tredicesima

¹ Ogni lavoratore ha diritto ogni anno al versamento di una tredicesima, calcolata in base al salario mensile lordo medio dell'anno corrispondente. La tredicesima viene versata durante l'anno civile corrente e va indicata sul conteggio del salario. In caso di uscita durante il periodo di prova, non vi è diritto alla tredicesima.

² Il computo degli anni civili inizia nell'anno di entrata in un'azienda.

³ All'entrata in ed all'uscita da un'azienda il diritto si calcola pro rata temporis per l'anno in questione.

⁴ Il calcolo del salario della tredicesima mensilità per i dipendenti con retribuzione oraria si basa sul salario lordo medio percepito negli ultimi 12 mesi fino alla fine di novembre.

Art. 44 Premi per anzianità di servizio

¹ Ai collaboratori di lunga data va versato un premio per anzianità di servizio quale riconoscimento per la loro fedeltà all'azienda, ossia:

10 anni di servizio	$\frac{1}{4}$ del salario lordo minimo Fr. 1000.— *
15 anni di servizio	$\frac{3}{8}$ del salario lordo minimo Fr. 1500.—*
20 anni di servizio	$\frac{1}{2}$ del salario lordo minimo Fr. 2000.—*
25 anni di servizio	$\frac{3}{4}$ del salario lordo
30 anni di servizio	1 salario lordo intero
35 anni di servizio	1 salario lordo intero
40 anni di servizio	$1\frac{1}{2}$ del salario lordo
45 anni di servizio	$1\frac{1}{2}$ del salario lordo

* In caso di impiego al 100%, altrimenti in proporzione al grado d'impiego

Il pensionamento viene onorato individualmente.

² Conta come anno di servizio, il periodo di un anno dall'assunzione fissata nel contratto.

³ Il conteggio degli anni di impiego incomincia dal giorno dell'entrata in servizio fissata nel contratto. Si considerano anni di impiego gli anni prestati in azienda, nel-

la misura in cui un'eventuale interruzione non sia durata più di quattro mesi fino alla ripresa del servizio. Vengono conteggiati la durata della formazione di base, l'occupazione consecutiva con salario orario nonché gli anni di servizio prima di un congedo non retribuito.

Art. 45 Disposizioni di base

¹ Le assenze per adempimento di obblighi legali o per l'esercizio di una funzione pubblica devono essere comunicate al datore di lavoro immediatamente dopo esserne venuti a conoscenza.

² Le assenze per malattia e infortunio devono essere comunicate al datore di lavoro / superiore al più presto possibile e in forma adeguata prima dell'inizio del lavoro. Qualora l'assenza dal lavoro da ciò provocata si protragga per oltre una giornata, il lavoratore è tenuto a far pervenire spontaneamente al datore di lavoro, entro tre giorni, un certificato medico.

Il datore di lavoro è autorizzato a far sottoporre il lavoratore, a proprie spese, a una visita da parte di un medico di fiducia.

Art. 46 Obbligo di continuare a versare il salario in caso di malattia

¹ *Continuazione del pagamento del salario attraverso l'assicurazione collettiva:* se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per più di tre mesi, l'azienda è obbligata ad assicurare collettivamente i lavoratori soggetti al CCL per l'artigianato svizzero della macelleria per un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultimo salario versato al lavoratore assente per malattia e corrispondente al normale orario di lavoro contrattuale. La copertura assicurativa inizia al più tardi il primo giorno del mese in cui sussiste l'obbligo di continuare a pagare il salario conformemente al presente paragrafo. Le prestazioni dell'assicurazione per indennità giornaliera di malattia valgono come pagamento continuato del salario da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 324a CO.

² *Premi:* I premi per l'assicurazione dell'indennità giornaliera collettiva vengono sostenuti in parti uguali dall'azienda e dal lavoratore, la prima volta all'inizio dell'assicurazione.

³ *Indennità giornaliera di malattia differita:* se l'azienda stipula un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera di malattia con un periodo di attesa fino a 30 giorni e con un giorno di carenza per ogni caso di malattia, il datore di lavoro deve pagare il 100% del salario perso a causa della malattia durante il periodo di attesa. Nella misura in cui il datore di lavoro continua a pagare personalmente il salario, ha diritto alle corrispondenti indennità giornaliere.

⁴ *Condizioni minime di assicurazione:*

- b. Pagamento dell'indennità giornaliera di malattia dal termine del periodo di attesa fino al 730° giorno dall'inizio del caso di malattia.
- c. Indennizzo per perdita di guadagno dell'80% dello stipendio perso a causa della malattia.

- d. Versamento dell'indennità giornaliera in caso d'inabilità parziale al lavoro, corrispondente alla percentuale dell'inabilità se questa raggiunge almeno il 25%.
 - e. Esclusione dal diritto al versamento delle indennità durante un soggiorno all'estero superiore ai 90 giorni, salvo in caso di incarichi di lavoro all'estero, per disposizioni contrattuali diverse oppure in caso di soggiorno in una casa di cura e inoltre se il rientro in Svizzera è impossibile per motivi di salute.
- ⁵ Qualora l'assicurazione dell'indennità giornaliera rifiuti o riduca le proprie prestazioni, perché il lavoratore non si attiene alle sue direttive (ad es. soggiorno all'estero senza autorizzazione dell'assicurazione), anche il datore di lavoro è esonerato dalla relativa prestazione.

Art. 48 Servizio militare, servizio civile e servizio della protezione civile

¹ Durante la scuola reclute, i corsi di istruzione per quadri, i servizi di avanzamento, di protezione civile e il servizio civile i lavoratori hanno diritto a un salario che corrisponde al minimo all'indennità per perdita di guadagno, tuttavia almeno all'80% del salario lordo se il rapporto di lavoro non è terminato, mediante regolare disdetta, quattro settimane prima dell'inizio del servizio di formazione e avanzamento. È possibile un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

² Durante i regolari corsi di ripetizione i lavoratori hanno diritto al 100% del salario se il rapporto di lavoro continua almeno per tre mesi dopo il servizio militare. Se il rapporto di lavoro viene sciolto dal lavoratore prima che siano trascorsi i tre mesi, il suo diritto al salario è dell'80%; il datore di lavoro può chiedere la restituzione del 20% pagato in eccesso. Se il rapporto di lavoro termina prima che siano trascorsi i tre mesi mediante ordinaria disdetta da parte del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'intero salario.

⁴ Se il lavoratore presta servizio di protezione civile sono analogamente applicabili le disposizioni di cui sopra.

⁵ L'indennità per perdita di guadagno viene conteggiata con il salario.

Appendice 1

Spiegazioni per il CCL

1: Descrizione delle categorie di salario – classificazione

- A. AFC, formazione triennale nel settore della carne
0 – 2 anni dalla fine dell'apprendistato
Caratteristiche: specialista del ramo carneo deve ancora fare delle esperienze professionali.
- B. AFC, formazione triennale nel settore della carne
Caratteristiche: almeno 2 anni di esperienza professionale negli ultimi 5 anni.
- C. Specialista del ramo carneo autonomo/a con responsabilità particolari
Caratteristiche: i lavoratori in questione sono abilitati a dirigere un reparto.

- D. Quadri
Caratteristiche: fanno parte di questa categoria i capi-azienda dell'economia della carne, i gerenti e le persone che ricoprono funzioni equivalenti.
- E. CFP, formazione biennale nel settore della carne
Caratteristiche: attestato professionale, esegue lavori in parte autonomamente.
- F. AFC, formazione triennale esterna al settore
Caratteristiche: esegue l'attività secondo la rispettiva formazione.
- G. CFP, formazione biennale esterna al settore
Caratteristiche: esegue l'attività secondo la rispettiva formazione, in parte autonomamente.
- H. Personale ausiliario senza formazione
Caratteristiche: personale della macelleria senza attestato di formazione specifica nel settore della carne (esclusi scolari e studenti).
- I. In caso di capacità di prestazione inferiori alla media, risp. livello linguistico insufficiente inferiore ad A2 (vedi appendice 1 cifra 2) è possibile, per 1 anno al massimo con nuova valutazione ogni 6 mesi, ridurre al massimo del 5% il salario minimo per categoria di salario, con salario minimo concordato. In seguito ad un aumento delle prestazioni, il salario viene nuovamente aumentato al livello iniziale.

I diplomi o le qualificazioni professionali conseguiti all'estero vengono riconosciuti come equivalenti ai diplomi professionali svizzeri (CFP o AFC) unicamente se l'ufficio federale competente (SEFRI) lo conferma per iscritto. Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore straniero la possibilità dell'esame di equivalenza e lo sostiene nello svolgimento della procedura. Per la procedura di riconoscimento è competente il Segretariato di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI. Durante la procedura di riconoscimento non sono applicabili, nemmeno in modo retroattivo, i salari minimi ai sensi del supplemento al CCL cifra 1.

2. Conoscenze linguistiche inferiori alla media

Le conoscenze linguistiche sono considerate inferiori alla media se non è raggiunto il livello linguistico A2.

5. Scala bernese

La scala bernese prevede la seguente continuazione del pagamento del salario differenziata per anzianità di servizio:

Anno di servizio	Continuazione del pagamento del salario
nel 1° anno di servizio	3 settimane
nel 2° anno di servizio	1 mese
nel 3° e 4° anno di servizio	2 mesi

dal 5° al 9° anno di servizio	3 mesi
dal 10° al 14° anno di servizi	4 mesi
dal 15° al 19° anno di servizio	5 mesi
dal 20° al 25° anno di servizio	6 mesi
dopo ogni 5 anni	1 mese di più

Supplemento

Cifra 1: Salari

- 1.1 Ad eccezione dei salari cantonali minimi prioritari nei confronti del CCL, a condizione siano più elevati, i salari minimi mensili per le categorie secondo l'appendice 1 sono i seguenti:
 - A AFC, formazione triennale nel settore della carne
0 – 2 anni dal termine dell'apprendistato
Fr. 4350.– al mese oppure Fr. 23.39 all'ora
 - B AFC, formazione triennale nel settore della carne
Fr. 4550.– al mese oppure Fr. 24.46 all'ora
 - C Specialista del settore della carne con responsabilità particolari
Fr. 5100.– al mese oppure Fr. 27.42 all'ora
 - D Quadri
in base ad un libero accordo
 - E CFP, formazione biennale nel settore della carne
Fr. 4050.- al mese oppure Fr. 21.77 all'ora
 - F AFC, formazione triennale esterna al settore
salario in base al rispettivo settore
 - G CFP, formazione biennale esterna al settore
salario in base al rispettivo settore
 - H Personale della macelleria senza una formazione conclusa specifica
nel settore (esclusi scolari e studenti)
in base ad un libero accordo
 - I In caso di efficienza inferiore alla media, risp. in caso di livello
linguistico insufficiente inferiore ad A2 (vedi appendice 1 cifra 1
lettera I)
Riduzione del salario minimo pari al 5% per categoria salariale con
salario minimo pattuito.
- 1.2 In caso di nuovi contratti di lavoro i suddetti salari base possono essere ridotti del 5% nei comuni a salari bassi indicati alla cifra 7.

Cifra 2: Utensili, abiti da lavoro

- 2.1 Il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore l'attrezzatura da lavoro necessaria.

- 2.2 D'accordo con il datore di lavoro il lavoratore può fare uso dei propri coltelli ed abiti da lavoro, provvedendo pure al lavaggio. In questo caso il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità:

	al mese Fr.	all'anno Fr.
Coltelli in totale	4.—	48.—
Camice e indumenti	6.—	72.—
1 grembiule di gomma	4.—	48.—
Lavaggio degli abiti da lavoro	30.—	360.—

Cifra 3: Vitto e alloggio

- 3.1 Datore di lavoro e lavoratore potranno accordarsi per eventuali vitto e alloggio presso il datore di lavoro.

- 3.2 Per vitto e alloggio vanno conteggiati i seguenti importi:

prima coalzione	Fr. 3.50	
pranzo	Fr. 10.—	
cena	Fr. 8.—,	totale Fr. 21.50 al giorno = Fr. 645.— al mese
camera		totale Fr. 11.50 al giorno = Fr. 345.— al mese
vitto/alloggio totale		totale Fr. 33.— al giorno = Fr. 990.— al mese

Cifra 4: Contributo ai costi d'applicazione

I contributi ai costi di esecuzione ammontano a: contributo dei lavoratori: Fr. 2.00 al mese, contributo dei datori di lavoro: Fr. 2.00 al mese per lavoratore.

Cifra 7: Comuni a salari bassi

Giura/Ajoie

2926 Boncourt
2922 Courchavon
2900 Porrentruy
2916 Fahy
2908 Grandfontaine
2905 Courtedoux
2950 Courtemaury
2950 Courgenay
2942 Alle
2952 Cornol
2946 Miécourt
2943 Vendlincourt
2932 Coeuve
2933 Damphreux
2933 Lugnez
2935 Beurnevésin
2944 Bonfol

Ticino

6830 Chiasso
6834 Morbio Inferiore
3835 Breggia
6874 Castel San Pietro
6850 Mendrisio
6826 Riva San Vitale
6827 Brusino Arsizio
6818 Melano
6821 Rovio
6817 Maroggia
6816 Bissone
6855 Stabio

* * *

Campo d'applicazione proposto

^{1°}L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.

^{2°}Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro (CCL) sono applicabili a tutte le imprese (datori di lavoro) dell'artigianato della macelleria e dell'economia carnea. Questo riguarda in particolare le imprese che svolgono in prevalenza le seguenti attività:

- a. produzione, lavorazione e trasformazione della carne;
- b. fabbricazione di prodotti a base di carne e sottoprodotti della carne;
- c. commercio all'ingrosso e al dettaglio di carne, prodotti a base di carne e sottoprodotti della carne.

Sono esclusi i grandi distributori della vendita al dettaglio, nonché le imprese ad essi legate economicamente.

^{3°}Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono valide per i lavoratori (inclusi gli apprendisti, i lavoratori occupati a tempo parziale e gli aiutanti avventizi) occupati nelle imprese ai sensi del capoverso 2. Sono esclusi.

- a. direttori, direttori aziendali e dipendenti che ricoprono funzioni equivalenti;

- b. membri della famiglia del datore di lavoro (coniuge, genitori, fratelli, discendenti diretti);
- c. collaboratori occupati prevalentemente in un'impresa secondaria oppure nell'economia domestica;

^{4°}La dichiarazione d'obbligatorietà generale è valida fino al 31 dicembre 2023.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere motivate e presentate in 5 esemplari, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, ...

SECO – Direzione del lavoro



Rubrique: Travail

Sous-rubrique: Contrat de travail

Date de publication: SHAB 06.10.2020

Numéro de publication: AB04-0000000501

Entité de publication

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Sur mandat de:

Parties contractantes Convention collective de travail (CCT) pour la boucherie-charcuterie suisse

Contrat de travail Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse

Les associations contractantes, soit l'Union professionnelle suisse de la viande (UPSV), d'une part, l'Association suisse du personnel de la boucherie d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de leur nouvelle convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse. (Text de la CCT dans le PDF).

Remarques juridiques:

Publication selon la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.

Délai : 30 jours

Fin du délai: 05.11.2020

Contrat de travail:

Demande d'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail)

Les associations contractantes, soit l'Union professionnelle suisse de la viande (UPSV), d'une part, l'Association suisse du personnel de la boucherie d'autre part, demandent que le Conseil fédéral étende le champ d'application des clauses suivantes de leur nouvelle convention collective de travail pour la boucherie-charcuterie suisse.

Clauses étendues

Art. 4a Application, formation professionnelle, sécurité et protection de la santé au poste de travail

² Le «Fonds paritaire pour la formation, la sécurité et la protection de la santé au poste de travail ainsi que pour l'application de la CCT» («Fonds pour les coûts d'application») a pour but la promotion de la formation et de la formation continue, la sécurité au travail ainsi que la protection de la santé au poste de travail et sert à l'application de la présente CCT.

Art. 5 Supplément à la CCT

¹ Le supplément à la CCT fait partie intégrante de cette dernière (...).

Art. 8a Commission paritaire

¹ Une Commission paritaire est créée pour l'application de la CCT.

² La Commission paritaire est chargée de l'application de la présente CCT. Elle a entre autres les tâches et attributions suivantes :

- a. Promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité et de la protection de la santé au poste de travail ;
- b. Médiation en cas de divergences d'opinion entre les employeurs et les travailleurs ;
- c. Réalisation des contrôles concernant le respect de la CCT ;
- d. Décision de peines conventionnelles en cas d'infractions contre la CCT ;
- e. Encaissement et administration de la contribution à l'application ;
- f. Report des coûts des contrôles d'entreprises sur les entreprises contrôlées.

³ Les parties contractantes ont le droit, en commun, d'exiger le respect des dispositions contractuelles de la part des employeurs et des travailleurs liés par la CCT, conformément à l'art. 357b CO.

Art. 8b Contribution aux frais d'application

¹ Employeurs et travailleurs (apprentis compris) sont contraints de verser chacun, pour chaque mois civil pendant lequel le travailleur est engagé à plein temps ou à temps partiel, une contribution dans le «Fonds paritaire pour la formation, la sécurité et la protection au poste du travail ainsi que pour l'application de la CCT» (dite «contribution à l'application»). L'employeur transfère la totalité de la contribution à l'application à la centrale d'encaissement compétente et indique la retenue salariale correspondant à la part de la contribution à l'application due par le travailleur sur la fiche de salaire mensuelle de ce dernier.

² Le montant des contributions en vertu du paragraphe 1 est déterminé à l'art. 4 du supplément à la CCT. Les cotisations sont dues par les travailleurs soumis à la présente CCT et pour lesquels un compte individuel doit être géré auprès des caisses de compensation AVS concernées, ainsi que par l'employeur.

³ La contribution à l'application est utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue (en particulier pour les dédommagements aux entreprises formatrices, le financement du matériel didactique, la prise en charge des frais de cours, les prêts sans intérêt pour la formation continue), pour la sécurité et la protection de la santé au poste de travail ainsi que pour couvrir les frais d'application de la CCT.

Art. 8c Peines conventionnelles

¹ La Commission paritaire peut prélever les frais de procédure auprès de l'employeur et du travailleur qui transgressent les dispositions de la CCT.

² Elle peut par ailleurs fixer des peines conventionnelles jusqu'à concurrence des montants maximaux suivants:

- a. en cas de transgression par l'employeur 50 000 francs au maximum;
- b. en cas de transgression par le travailleur, jusqu'à deux mois de salaire par infraction.

³ La Commission paritaire calcule la peine conventionnelle de sorte à dissuader l'employeur et le travailleur fautif de commettre à l'avenir une nouvelle infraction à la Convention collective de travail. Le montant de la peine conventionnelle se calcule selon les critères suivants :

- a. montant de la valeur pécuniaire des prestations retenues ;
- b. infraction contre des dispositions non pécuniaires de la CCT ;
- c. importance des dispositions de la CCT qui ont fait l'objet de l'infraction ;
- d. infraction contre les dispositions de la CCT en cas de récidive ;
- e. respect des obligations après avertissement ou retard.

⁴ Les recettes de la Commission paritaire provenant des sanctions contractuelles servent à la mise en œuvre et à l'application de la CCT.

Art. 12 Conclusion du rapport de travail

¹ La conclusion de contrats de travail doit se faire par écrit. Les contrats de travail de durée déterminée d'une durée allant jusqu'à trois mois au maximum sont exemptés de l'obligation de la forme écrite. Lors de la conclusion d'un contrat de travail, la présente CCT doit être explicitement signalée à chaque travailleur.

Art. 13 Temps d'essai

¹ Le temps d'essai dure en général trois mois, sachant qu'une période plus courte peut être convenue par écrit.

² Le temps d'essai est prolongé en cas d'interruption de travail provoqué par une maladie, un accident ou l'accomplissement d'une obligation légale non volontaire (p.ex. service militaire) (art. 335b, al. 3 CO).

Art. 14 Contrat de travail d'une durée déterminée

¹ Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, il prend fin à l'échéance fixée, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

² Dans le cas d'un contrat de durée déterminée, le temps d'essai est d'un mois, avec un délai de congé de sept jours.

³ Si un contrat de durée déterminée est reconduit, il devient un contrat de durée indéterminée. La période d'essai tombe. Est considéré comme début du contrat de travail le premier jour de l'engagement selon le contrat de durée déterminée.

Art. 15 Résiliation ordinaire

¹ Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours civils. La résiliation peut intervenir à tout moment, pour la fin du mois concerné.

² Après la période d'essai, les délais de congé sont dans chaque cas :

pendant la 1 ^e année de service	1 mois
de la 2 ^e à la 9 ^e année de service	2 mois
dès la 10 ^e année de service	3 mois

Un délai de résiliation plus long peut être convenu par écrit.

³ La résiliation doit se faire par écrit, lettre recommandée, pour la fin du mois concerné.

⁵ La relation de travail se termine sans résiliation au plus tard à la fin du mois pendant lequel le travailleur atteint l'âge de la retraite, dans la mesure où rien d'autre n'a été convenu.

Art. 19 Certificat de travail / attestation de travail / entretien d'évaluation

⁴ Au moins une fois par année le travailleur a droit à un entretien d'évaluation. Par leur signature, les parties confirment que l'entretien a bien eu lieu.

Art. 20 Durée de travail normale

¹ Est considérée durée de travail normale la durée de travail brute, y compris jours fériés payés, vacances, maladie, accident, jours de service militaire ou de protection civile et similaires ; les pauses non payées ne sont pas considérées comme temps de travail. Pour un engagement à plein temps (100%), la durée de travail normale est de 43 heures par semaine, aussi bien dans les entreprises industrielles que dans les entreprises non-industrielles. Sont réservés les accords spécifiques écrits dans les contrats de travail individuels des collaborateurs cadres conformément au ch. 1, let. D de l'annexe 1, resp. du supplément à la CCT.

⁶ À l'exception des systèmes d'enregistrement du temps, les corrections apposées manuellement sur les heures de pointage doivent être visibles et visées par le travailleur (cf. art. 27, al. 4). En cas de solde de moins de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule, il est autorisé de l'arrondir aux prochaines 10 ou 5 minutes au-dessous si, de manière analogue, le solde de 2.5 resp. 7.5 minutes juste avant ou après la virgule et plus est arrondi aux prochaines 5 ou 10 minutes au-dessus (p.ex. pointage arrivée : 5h52 est arrondi à 5h50, mais pointage départ : 15h33 est arrondi à 15h35). Par contre, arrondir au-delà de cette limite au détriment du travailleur n'est pas autorisé..

⁷ Si, dans une semaine, la durée de travail enregistrée est plus courte ou plus longue, elle doit être compensée ou payée dans les 14 semaines, mais au plus tard dans les 12 mois (voir art. 23, réserve art. 13 LTr).

Art. 23 Heures de travail supplémentaires

¹ Sont considérées comme heures de travail supplémentaires toutes les heures de travail exigées dans des cas urgents par l'employeur ou son remplaçant et qui excèdent la durée de travail convenue.

³ Les heures de travail supplémentaires ne peuvent pour aucun travailleur dépasser 2 heures par jour, sauf lors des jours ouvrables chômés ou en cas de nécessité.

⁴ Les heures de travail supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée.

⁵ Au 31 décembre ou à un jour fixé par écrit par l'entreprise, le surcroît des heures supplémentaires doit être payé par une majoration de 25%. Ceci s'applique à partir d'un solde d'heures supplémentaires qui dépasse 86 heures.

⁶ Les cadres dont le contrat de travail individuel mentionne un règlement de compensation forfaitaire des heures de travail supplémentaires n'ont pas droit à la compensation des heures supplémentaires individuelles

Art. 26 26 Suppléments de salaire

Les suppléments pour les heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche survenant en même temps ne sont pas cumulés. C'est à chaque fois le taux le plus élevé qui s'applique. Sous réserve des règlements d'entreprise plus favorables au travailleur dans les entreprises avec travail par roulement, resp. en cas de travail du dimanche institutionnalisé.

Art. 27 Répartition et contrôle des heures de travail

¹ La répartition des heures de travail doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le cadre des dispositions de l'art. 20 de la présente CCT et est rendue obligatoire pour les deux de manière appropriée. Le début du travail doit chaque fois être connu du travailleur le plus tôt possible, en règle générale au moins deux semaines au plus tard à l'avance, sachant que des dérogations sont possibles exceptionnellement.

² Un plan d'intervention n'est pas considéré comme un relevé du temps de travail.

⁴ Le contrôle du temps de travail effectué (temps de travail net sans les pauses non payées) doit obligatoirement se faire par écrit et, à l'exception de systèmes de relevé du temps de travail, doit être visé par les deux parties. Dans les cas où le décompte des heures se fait au moyen d'un système de relevé du temps de travail, et que les modifications ultérieures sont reconnaissables en tant que telles, elles sont considérées comme approuvées dans la mesure où le décompte n'est pas contesté dans les cinq jours ouvrables à partir de sa remise/information.

⁵ Le relevé du temps de travail doit par ailleurs contenir au moins les informations suivantes :

- vacances prises / avoir de vacances : solde de début et de fin
- heures supplémentaires / travail supplémentaire / heures négatives : solde de début et de fin
- pauses
- toute sorte d'absences

En guise d'alternative ces données peuvent aussi être présentées dans le décompte de salaire.

⁶ Pour les travailleurs cadres (catégorie salariale D) un décompte des heures simplifié conformément aux art. 73a e 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail est admissible.

Art. 28a Durée des vacances

¹ Tout travailleur a droit à des vacances payées selon le barème suivant :

Jusqu'à la fin de la 3 ^e année de service	4 semaines
Dès la 4 ^e année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus	5 semaines
Dès la fin de la 19 ^e année de service	6 semaines

² Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 révolus ont aussi droit à 5 semaines de vacances.

³ Les apprentis ont également droit à cinq semaines de vacances, indépendamment de leur âge.

⁴ Les jours de congé pris pendant l'année sans déduction de salaire peuvent être imputés aux vacances. Les jours fériés légaux, qui tombent pendant les vacances, ne comptent pas comme jours de vacances ; ils peuvent être repris.

Art. 29 Vacances de l'entreprise

¹ Si le travail est suspendu en raison de vacances de l'entreprise, l'employeur peut faire exécuter un travail compensatoire au sens de l'art. 20, al. 7 CCT au travailleur dont la durée des vacances est inférieure à la période de fermeture, ou occuper ce travailleur pendant la durée de fermeture à des travaux relevant de la profession.

² Les vacances de l'entreprise décidées par l'employeur doivent être annoncées au moins 3 mois en avance.

Art. 30 Salaire afférent aux vacances

² S'il n'est plus possible d'accorder les vacances avant la fin du rapport de travail, celles-ci doivent être indemnisées. En revanche, si le travailleur dont le contrat est résilié a pris trop de vacances pendant l'année en question, l'employeur peut réduire le salaire en fonction des jours pris en trop.

³ Si les vacances de l'entreprise sont imposées et qu'il en résulte un manque d'heures, celles-ci ne seront pas déduites au travailleur, en cas de dissolution du contrat de travail par l'employeur.

Art. 31 Travailleurs engagés à l'heure

¹ L'indemnité de vacances ne peut être versée qu'au moment où le travailleur les prend. Elle doit être indiquée séparément.

² L'indemnité de vacances selon l'al. 1 est calculée comme suit:

- 8,33% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 4 semaines.
- 10,64% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 5 semaines.
- 13,04% du salaire horaire convenu si le droit aux vacances annuel est de 6 semaines.

Art. 32 Réduction du droit aux vacances - Vacances non payées

⁴ Des vacances non payées entraînent dès le 1^{er} jour une diminution proportionnelle des vacances.

Art. 35 Demi-jour de congé

¹ Le travailleur qui travaille six jours par semaine a droit au minimum à un demi-jour de congé, qui tombe dans la mesure du possible toujours le même jour de la semaine.

Art. 36 Jours fériés

¹ Sont considérés comme jours fériés légaux, ceux que les cantons assimilent au dimanche. Dans la boucherie-charcuterie, ces jours fériés assimilés à un dimanche sont des jours fériés payés..

² Les semaines où il y a un jour férié local non prévu par la loi, la durée de travail hebdomadaire n'est pas diminuée. Les heures de travail ainsi perdues peuvent être compensées avant ou après conformément à l'art. 20, al. 7 de la présente CCT.

³ Si un jour férié légal tombe sur un jour de la semaine (lundi à vendredi), la durée du travail hebdomadaire est réduite des heures prévues pour ce jour, que le travailleur travaille effectivement ou non ce jour-là. Pour les travailleurs qui travaillent régulièrement les samedis, cette règle s'applique aussi lorsque le jour férié tombe sur un samedi. Régulièrement signifie qu'un travailleur travaille 23 samedis par année civile au moins.

⁴ Pour les travailleurs engagés à temps partiel, la durée de travail de la semaine est réduite proportionnellement.

⁵ L'indemnité pour jours fériés de 3.2% est déjà comprise dans le salaire de base des travailleurs engagés à l'heure. Pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2015, cette indemnité de 3.2% doit être explicitement indiquée dans le cadre du salaire brut.

Art. 37 Absences

Le travailleur a droit à un temps libre payé dans les cas suivants :

- Mariage, le sien, ou inscription de partenariat : 2 jours
- Pour les pères : naissance des propres ses enfants/adoption : selon le droit fédéral en vigueur sur le moment ou au minimum 3 jours
- Décès de l'époux ou du partenaire, ainsi que des propres enfants : 3 jours
- Décès d'un parent : 2 jourse
- Décès d'un beau-parent, resp. d'un beau-fils ou belle-fille : 1 jour
- Décès d'un grand-parent, de frère ou sœur, de beau-frère ou belle-sœur : 1 jour
- Déménagement dans un autre appartement (à l'exception du déménagement dans une autre chambre meublée), dans la mesure où ce n'est pas en relation avec un changement de poste de travail : 1 jour

- Journée d’information, de recrutement et de fin de l’obligation suisse de servir : jusqu’à 3 jours
- Participation aux travaux d’une commission d’apprentissage, d’examens professionnels ou de maîtrise (y compris activité d’expert aux examens) : le temps nécessaire dans la mesure où les indemnités prévues à cet effet ont été créditées à l’employeur
- Maladie de son propre enfant/enfant recueilli ou d’un parent en droite ligne ainsi que de l’époux/partenaire : jusqu’à 3 jours max. par cas de maladie si la prise en charge ne peut être organisée autrement et qu’il y a un certificat médical.

Art. 39 Formation professionnelle et continue

Si les besoins de l’exploitation le permettent et d’un commun accord, l’employeur accorde le temps nécessaire au travailleur et le dédommagement pour sa formation professionnelle et son perfectionnement en rapport avec son activité dans l’entreprise, (...).

Art. 39a Sécurité et protection de la santé au poste de travail

¹ Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, l’employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont la nécessité a été démontrée par l’expérience, qui sont adaptées aux conditions données et qui, sur la base de l’état de la technique, peuvent être mises en œuvre. Celles-ci sont définies dans les lignes directrices CFST « Sécurité au travail et protection de la santé dans les entreprises de l’économie carnée » dans leur version actuelle.

² Les travailleurs doivent soutenir l’employeur dans l’application des mesures à prendre. Ils doivent suivre les instructions et utiliser correctement les équipements de santé et de sécurité. L’employeur doit documenter les instructions du travailleur.

Art. 40 Salaire

¹ Les travailleurs sont rémunérés selon un salaire mensuel ou à l'heure.

Art. 41 Paiement du salaire

¹ Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois, pour les travailleurs engagés à l'heure jusqu'au 6^e jour de travail du mois suivant au plus tard. Il peut être convenu d'un commun accord de payer le salaire le 15^e et le dernier jour du mois..

² En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire doit être payé avec le décompte final au plus tard le 6^e jour ouvrable après la date du départ.

³ Le travailleur doit recevoir un décompte écrit mensuel au plus tard le 6^e jour ouvrable du mois suivant (art. 323b, al. 1 CO).

Art. 43 13^{ème} salaire

¹ Chaque travailleur a annuellement droit au paiement d'un 13^{ème} salaire, calculé sur la base du salaire brut mensuel moyen pendant l'année civile concernée. Le 13^e salaire doit être versé pendant l'année civile en cours et figurer comme il se doit sur le décompte de salaire. Ce droit tombe en cas de départ pendant la période d'essai.

² Le compte des années civiles débute l'année de l'entrée dans l'entreprise.

³ En cas d'entrée et de départ de l'entreprise, ce droit se calcule au pro rata temporis pour l'année en question.

⁴ Le calcul du 13^{ème} salaire mensuel pour les travailleurs payés à l'heure est basé sur le salaire brut moyen perçu au cours des 12 derniers mois jusqu'à fin novembre.

Art. 44 Cadeau d'ancienneté

¹ Les travailleurs qui sont depuis longtemps dans une entreprise ont droit, en reconnaissance de leur fidélité, à un cadeau d'ancienneté défini comme suit :

pour 10 ans de service	¼ du salaire brut au moins Fr. 1000.– *
pour 15 ans de service	¾ du salaire brut au moins Fr. 1500.– *
pour 20 ans de service	½ du salaire brut au moins Fr. 2000.– *
pour 25 ans de service	¾ du salaire brut
pour 30 ans de service	1 salaire brut complet
pour 35 ans de service	1 salaire brut complet
pour 40 ans de service	1 ½ salaire brut
pour 45 ans de service	1 ½ salaire brut

* pour un pensum de 100%, sinon proportionnellement au taux d'emploi

Les départs à la retraite sont honorés de manière individuelle.

² Compte comme année de service la période de 12 mois qui suit l'engagement fixé par contrat.

³ Le décompte des années d'engagement commence le jour de l'entrée en vigueur du contrat. Sont comptées comme années d'engagement les années effectuées, pour au-

tant qu'une interruption n'ait pas duré plus de 4 mois jusqu'à la reprise. La durée de la formation de base, le travail suivi en relation avec un engagement à l'heure, ainsi que les années de service avant un congé non payé sont comptés.

Art. 45 Dispositions générales

¹ Les absences dues à des obligations légales ou à l'exercice d'une charge publique doivent être immédiatement annoncées à l'employeur dès qu'elles sont connues.

² Les absences dues à une maladie ou un accident doivent être annoncées le plus rapidement possible à l'employeur/au supérieur, avant le début du travail et sous une forme appropriée. Si l'incapacité de travail provoquée dure plus qu'un jour, le travailleur doit remettre spontanément dans les trois jours un certificat médical.

L'employeur, à ses frais, est en droit de demander au travailleur de se soumettre au contrôle d'un médecin de confiance.

Art. 46 Obligation de verser le salaire et assurance indemnités journalières en cas de maladie

¹ *Obligation de verser le salaire par l'assurance collective* : Si la relation de travail a duré plus de trois mois ou a été conclue pour plus de trois mois, l'entreprise est tenue d'assurer collectivement les salariés soumis à la CCT pour la boucherie-charcuterie suisse pour une indemnité journalière de 80 % du dernier salaire versé au travailleur absent pour cause de maladie, correspondant à la durée de travail normale contractuelle. La couverture d'assurance commence au plus tard le premier jour du mois au cours duquel il existe une obligation de continuer à verser le salaire conformément au présent alinéa. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon l'art. 324a CO.

² *Primes* : Les primes de l'assurance collective d'indemnités journalières sont supportées à parts égales par l'entreprise et le travailleur pour la première fois dès le début de l'assurance.

³ *Indemnités journalière de maladie différée* : si l'entreprise souscrit une assurance maladie collective d'indemnités journalières avec un délai d'attente de 30 jours au maximum et sous réserve d'un jour de carence pour chaque cas de maladie, l'employeur doit payer 100 % du salaire perdu pour cause de maladie pendant la période d'attente. Dans la mesure où l'employeur continue à verser lui-même le salaire, il a droit aux indemnités journalières correspondantes.

⁴ *Conditions minimales d'assurance* :

- b. Un délai d'attente de 30 jours au maximum.
- c. Paiement d'indemnités journalières de maladie à partir de la fin du délai d'attente jusqu'au 730^{ème} jour depuis le début du cas de maladie.
- d. Dédommagement de 80% du salaire perdu en raison de la maladie.
- e. En cas d'empêchement partiel de travailler, versement de l'indemnité journalière proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, pour autant que celle-ci représente au moins 25%.

- f. Le droit à l'indemnité est exclu pendant un séjour de plus de 90 jours en dehors de la Suisse, sauf en cas d'engagement à l'étranger, de dispositions légales différentes ou de séjour dans une institution hospitalière et qu'en plus le retour en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.

⁵ Si l'assurance d'indemnités journalières refuse ou diminue ses versements parce que le travailleur ne respecte pas ses directives (p.ex. séjour à l'étranger sans autorisation de l'assurance), l'employeur est lui aussi libéré des prestations correspondantes.

⁶ Si, pour des raisons particulières, il n'est pas possible d'assurer les indemnités journalières ou que l'assurance refuse ou diminue les indemnités journalières sans qu'il y ait faute du collaborateur, p.ex. en raison d'une réserve due à des maladies préexistantes ou parce qu'il est déjà à la retraite, l'employeur verse le salaire aux conditions et dans la mesure prévues à l'art. 324a CO. Dans ce cas, la durée du versement du plein salaire se calcule selon l'Annexe 1, ch. 5.

Art. 48 Service militaire, service civil et service dans la protection civile

¹ Pendant l'école de recrue, les services d'instruction de cadre et d'avancement, le service dans la protection civile et le service civil, le travailleur a droit à un salaire qui correspond au moins au dédommagement APG, mais au minimum à 80% du salaire brut, pour autant que les rapports de travail n'aient pas pris fin à la suite d'une résiliation ordinaire au moins quatre semaines avant le début des services d'instruction ou d'avancement. Un arrangement individuel entre l'employeur et le travailleur est possible.

² Pendant les cours de répétition ordinaires, le travailleur a droit à 100% de son salaire, pour autant que le contrat dure au minimum trois mois après la fin du service. Si le contrat de travail est résilié avant l'échéance des trois mois par le travailleur, son droit au salaire est alors de 80% ; l'employeur peut lui demander de rendre les 20% versés en trop. Si c'est l'employeur qui résilie ordinairement le contrat avant l'échéance des trois mois, le travailleur a droit au plein salaire.

⁴ En cas de service dans la protection civile, les mêmes règles s'appliquent.

⁵ L'allocation pour perte de gain est imputée au salaire.

Commentaires sur la CCT

1: Description de la répartition des catégories de salaire

- A. CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
0 – 2 ans à partir de la fin de l'apprentissage
Caractéristiques : le boucher-charcutier doit encore acquérir de l'expérience professionnelle.
- B. CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
Caractéristiques : au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans les 5 dernières années.
- C. Boucher-charcutier indépendant assumant une responsabilité spéciale
Caractéristiques : les travailleurs en question sont capables d'être à la tête d'un département.
- D. Personnel cadre
Caractéristiques : cela comprend les chefs d'exploitation de l'économie carnée, les directeurs ainsi que les personnes avec des fonctions équivalentes.
- E. AFP, formation dans la branche boucherie-charcuterie en deux ans
Caractéristiques : Attestation fédérale de formation professionnelle, exécute les travaux de manière partiellement indépendante.
- F. CFC, formation en trois ans dans une autre branche
Caractéristiques : réalise son activité conformément à la formation en question.
- G. AFP, formation en deux ans dans une autre branche
Caractéristiques : effectue son travail selon la formation reçue, de manière partiellement indépendante.
- H. Personnel auxiliaire sans formation
Caractéristiques : personnel de la boucherie-charcuterie qui n'a pas terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants)
- I. En cas de capacité de prestation au-dessous de la moyenne, resp. avec un niveau de langue inférieur à A2 (voir annexe 1, chiffre 2), le salaire minimum peut être diminué de 5% au maximum par catégorie salariale. Le salaire minimum est convenu pour une année au maximum, avec réévaluation tous les six mois. En cas d'augmentation des prestations, le salaire est à nouveau relevé au niveau initial

Les diplômes ou qualifications professionnelles étrangers ne sont reconnus comme équivalents aux diplômes suisses (AFP ou CFC) que s'ils sont confirmés par écrit par l'office fédéral responsable (SEFRI). L'employeur doit signaler au travailleur étranger la possibilité d'un examen d'équivalence et le soutenir pour effectuer les démarches. C'est le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI qui est responsable pour la procédure de reconnaissance. Pendant la procédure de reconnaissance, les salaires minimums selon le supplément à la CCT, ch. 1, ne sont pas applicables rétroactivement non plus.

2. Connaissances linguistiques au-dessous de la moyenne

Les connaissances linguistiques sont considérées comme au-dessous de la moyenne si elles n'atteignent pas le niveau linguistique A2.

5. Echelle bernoise

L'échelle bernoise prévoit la durée de versement du salaire échelonné selon les années de service comme suit:

Années de service	Continuation versement du salaire
Pendant la 1 ^e année de service	3 semaines
Pendant la 2 ^e année de service	1 mois
De la 3 ^e à la 4 ^e année de service	2 mois
De la 5 ^e à la 9 ^e année de service	3 mois
De la 10 ^e à la 14 ^e année de service	4 mois
De la 15 ^e à la 19 ^e année de service	5 mois
De la 20 ^e à la 25 ^e année de service	6 mois
Tous les 5 ans par la suite	1 mois supplémentaire

Supplément

Chiffre 1: Salaires

- 1.1 Sous réserve de salaires minimums cantonaux plus élevés qui prévalent sur cette CCT, les salaires minimums mensuels pour les catégories salariales de l'Annexe 1 sont :
- A CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
0 – 2 ans à partir de la fin de l'apprentissage
Fr. 4350.– par mois ou Fr. 23.39 de l'heure
 - B CFC, formation dans la branche boucherie-charcuterie en trois ans
Fr. 4550.– par mois ou Fr. 24.46 de l'heure
 - C Boucher-charcutier indépendant avec responsabilité spéciale
Fr. 5100.– par mois ou Fr. 27.42 de l'heure
 - D Personnel cadre
selon entente
 - E AFP, formation dans la branche boucherie-charcuterie en deux ans
Fr. 4050.– par mois ou Fr. 21.77 de l'heure
 - F CFC, formation dans une autre branche en trois ans
salaire selon la branche en question
 - G AFP, formation en deux ans dans une autre branche salaire selon la

branche en question

- H Personnel auxiliaire de la boucherie-charcuterie sans avoir terminé de formation spécifique à la branche (sans les écoliers et les étudiants)
selon entente
- I En cas de capacité de prestation au-dessous de la moyenne, resp. avec un niveau de langue inférieur à A2
(voir Annexe 1, ch. 1, lit. I)
réduction du salaire minimal par catégorie salariale avec salaire minimal convenu de 5%.
- 1.2 Lors de nouveaux contrats de travail dans les communes à bas salaire mentionnées au chiffre 7, les salaires ci-dessus peuvent être diminués de 5%.

Chiffre 2: Outils, vêtements de travail

- 2.1 L'employeur met à la disposition du travailleur l'équipement de travail nécessaire.
- 2.2 Le travailleur, avec l'accord de l'employeur, peut fournir lui-même les couteaux et les vêtements de travail et assurer lui-même le blanchissage des vêtements de travail. Dans ce cas, l'employeur lui doit les indemnités suivantes :

	mensuelle Fr.	annuelle Fr.
Couteaux, pour le tout	4.—	48.—
Blouses ou survêtements	6.—	72.—
1 tablier en caoutchouc	4.—	48.—
Blanchissage des vêtements de travail	30.—	360.—

Chiffre 3: Nourriture et logement

- 3.1 Les parties peuvent convenir que le travailleur prend chambre et pension chez l'employeur.
- 3.2 Les prestations fournies par l'employeur au travailleur sont facturées aux prix suivants:

Déjeuner	Fr. 3.50	
Dîner	Fr. 10.—	
Souper	Fr. 8.—,	total Fr. 21.50 / jour = Fr. 645.— par mois
Logement		total Fr. 11.50 / jour = Fr. 345.— par mois
Logement/nourriture		total Fr. 33.— / jour = Fr. 990.— par mois

Chiffre 4: Contribution aux frais d'application

La contribution aux frais d'application se monte à : contribution des travailleurs Fr. 2.00 par mois, contribution de l'employeur Fr. 2.00 par travailleur et mois.

Chiffre 7: Communes à bas salaire

Jura/Ajoie

2926 Boncourt
2922 Courchavon
2900 Porrentruy
2916 Fahy
2908 Grandfontaine
2905 Courtedoux
2950 Courtemautruy
2950 Courgenay
2942 Alle
2952 Cornol
2946 Miécourt
2943 Vendlincourt
2932 Coeuve
2933 Damphreux
2933 Lugnez
2935 Beurnevésin
2944 Bonfol

Tessin

6830 Chiasso
6834 Morbio Inferiore
3835 Breggia
6874 Castel San Pietro
6850 Mendrisio
6826 Riva San Vitale
6827 Brusino Arsizio
6818 Melano
6821 Rovio
6817 Maroggia
6816 Bissone
6855 Stabio

* * *

Champ d'application demandé

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent à toutes les entreprises de la boucherie-charcuterie et de l'économie carnée. Cela comprend les entreprises qui exercent principalement les activités suivantes :

- a. production, transformation et commercialisation de la viande ;
- b. fabrication de produits à base de viande et sous-produits de viande ;
- c. commerce de gros et de détail de viande, des produits à base de viande et sous-produits de viande.

Sont exceptés les gros distributeurs du commerce de détail, ainsi que les entreprises qui leur sont associées économiquement.

³ Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa 2 (apprentis, travailleurs occupés à temps partiel et personnel auxiliaire inclus). Sont exceptés :

- a. les directeurs, les chefs d'établissements et les travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes ;
- b. le propriétaire et les membres de sa famille (épouse/époux, partenaire de vie, parents, frères et soeurs, descendants directs) ;

- c. les travailleurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage.

⁴ La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2023.

Toute opposition à cette demande doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les trente jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne, ...

SECO – Direction du travail



Rubrik: Arbeit

Unterrubrik: Arbeitsvertrag

Publikationsdatum: SHAB 06.10.2020

Meldungsnummer: AB04-0000000500

Publizierende Stelle

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Im Auftrag von:

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das schweizerische Metzgereigewerbe

Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Metzgereigewerbe

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF einerseits, der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV). (GAV-Text im PDF)

Rechtliche Hinweise:

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Frist: 30 Tage

Ablauf der Frist: 05.11.2020

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Metzgereigewerbe

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF einerseits, der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV).

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 4a Vollzug, Berufsbildung sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

² Der «Paritätische Fonds für Bildung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für den GAV-Vollzug» («Vollzugskostenfonds») bezweckt die Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und dient dem Vollzug dieses GAV.

Art. 5 Beiheft zum GAV

¹ Als integrierter Bestandteil dieses Vertrages gilt das Beiheft zum GAV (...).

Art. 8a Paritätische Kommission

¹ Zur Durchführung des GAV besteht eine paritätische Kommission.

² Der paritätischen Kommission obliegt der Vollzug dieses GAV. Dabei hat sie insbesondere die folgenden Aufgaben und Befugnisse:

- a. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
- b. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden;
- c. Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;
- d. Ausfällen von Konventionalstrafen bei Verstössen gegen den GAV;
- e. Inkasso und Verwaltung des Vollzugskostenbeitrages;
- f. Überwälzung der Kosten der Betriebskontrolle auf die kontrollierten Betriebe.

³ Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR zu.

Art. 8b Vollzugskostenbeitrag

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmende (inkl. Lernende) sind verpflichtet, für jeden Kalendermonat, in welchem der Arbeitnehmende ganz oder teilweise angestellt ist, Beiträge in den «Paritätischen Fonds für Bildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für den GAV-Vollzug» (sog. «Vollzugskostenbeitrag») einzuzahlen. Der Arbeitgeber überweist den ganzen Vollzugskostenbeitrag der zuständigen Inkassostelle und weist den entsprechenden Lohnabzug für den arbeitnehmerisch geschuldeten Teil des Vollzugskostenbeitrags auf der monatlichen Lohnabrechnung des Arbeitnehmenden aus.

² Die Höhe der Beiträge gemäss Absatz 1 werden im Beiheft zum GAV in Ziffer 4 festgelegt. Beitragspflichtig sind Arbeitnehmende, welche diesem GAV unterstehen und für welche bei den zuständigen AHV-Kassen ein individuelles Konto geführt werden muss, sowie der Arbeitgeber.

³ Der Vollzugskostenbeitrag wird zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (insbesondere Lehrmeisterbeiträge, Finanzierung von Lehrmitteln, Übernahme von Kurskosten, zinslose Darlehen für Weiterbildung), zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV eingesetzt.

Art. 8c Konventionalstrafen

¹ Die paritätische Kommission kann Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten ... belangen.

² Sie kann ausserdem Konventionalstrafen bis zu den folgenden Höchstbeträgen aussprechen:

- a. bei Verstössen durch Arbeitgeber höchstens 50'000 Franken;
- b. bei Verstössen durch Arbeitnehmende bis zu zwei Monatslöhnen pro Zuwiderhandlung.

³ Die Konventionalstrafe durch die Paritätische Kommission ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe gemäss nachfolgenden Kriterien:

- a. Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- b. Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;
- c. Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- d. Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
- e. Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug;

⁴ Die Einnahmen der Paritätischen Kommission aus Konventionalstrafen dienen dem Vollzug und der Durchsetzung des GAV.

Art. 12 Abschluss des Arbeitsvertrages

¹ Der Abschluss von Arbeitsverträgen hat schriftlich zu erfolgen. Vom Erfordernis der Schriftlichkeit sind befristete Arbeitsverhältnisse von der Dauer von bis zu drei Monaten ausgenommen. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages ist jeder Arbeitnehmende explizit auf diesen GAV hinzuweisen.

Art. 13 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt generell drei Monate, wobei eine kürzere Probezeit schriftlich vereinbart werden kann.

² Die Probezeit wird verlängert, wenn eine tatsächliche Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder in Erfüllung einer nicht freiwilligen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) vorliegt (Art. 335b Abs. 3 OR).

Art. 14 Befristetes Arbeitsverhältnis

¹ Ist ein Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen, so endet es ohne Kündigung am vereinbarten Zeitpunkt.

² In einem befristeten Arbeitsverhältnis beträgt die Probezeit einen Monat mit einer siebentägigen Kündigungsfrist.

³ Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt, dann gilt es als unbefristete Anstellung. Eine Probezeit entfällt. Als Beginn des Arbeitsverhältnisses gilt der erste Tag der Anstellung des befristeten Arbeitsverhältnisses.

Art. 15 Ordentliche Kündigung

¹ Während der Probezeit kann beidseitig auf sieben Kalendertage gekündigt werden. Die Kündigung kann jederzeit ausgesprochen werden.

² Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf Ende des Monats:

im 1. Dienstjahr	1 Monat
im 2.–9. Dienstjahr	2 Monate
nach vollendetem 9. Dienstjahr	3 Monate

Eine längere Kündigungsfrist kann schriftlich vereinbart werden.

³ Die Kündigung hat schriftlich, per Einschreiben, auf Ende des betreffenden Monats zu erfolgen.

⁵ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens auf das Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmende das Pensionsalter erreicht, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Art. 19 Arbeitszeugnis / Arbeitsbestätigung / Mitarbeitergespräch

⁴ Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf mindestens ein jährliches Mitarbeitergespräch. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Parteien, dass das Gespräch stattgefunden hat.

Art. 20 Normalarbeitszeit

¹ Als Normalarbeitszeit gilt die Bruttoarbeitszeit einschliesslich bezahlter Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall, schweizerische Militär- und Schutzdiensttage und dergleichen; unbezahlte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Sie beträgt bei einem Anstellungsgrad von 100% sowohl in industriellen Betrieben als auch in nicht-industriellen Betrieben 43 Stunden pro Woche. Vorbehalten sind besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziffer 1 Buchstabe D von Anhang 1 bzw. des Beiheftes zum GAV.

⁶ Mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen müssen manuell angebrachte Korrekturen der Stempelzeit ersichtlich und vom Mitarbeitenden visiert werden (siehe dazu auch Art. 27 Abs. 4). Abrundungen bei Saldi von unter 2.5 bzw. 7.5 Minuten auf der letzten Stelle vor bzw. nach dem Komma auf die nächsten darunter liegenden 10 bzw. 5 Minuten sind zulässig, wenn analog die Saldi von 2.5 bzw. 7.5 Minuten auf der letzten Stelle vor bzw. nach dem Komma und mehr auf die nächsten darüber liegenden 5 bzw. 10 Minuten aufgerundet werden (z.B. Einstempeln: 5.52 Uhr, ergibt Abrundung auf 5.50 Uhr bzw. Ausstempeln: 15.33 Uhr, ergibt Aufrundung auf 15.35 Uhr). Darüber hinausgehende Rundungen zu Ungunsten des Arbeitnehmenden sind hingegen nicht gestattet.

⁷ Eine in einer Woche sich ergebende kürzere oder längere Arbeitszeit muss innert 14 Wochen, spätestens aber innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen oder bezahlt werden (siehe Art. 23, Vorbehalt: Art. 13 ArG).

Art. 23 Überstundenarbeit

¹ Als Überstundenarbeit gilt jede vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreitet.

³ Die Überstundenarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmenden zwei Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen und in Notfällen.

⁴ Überstundenarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

⁵ Per 31. Dezember oder zu einem vom Unternehmen schriftlich definierten Stichtag ist der Zuwachs an Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Dies gilt ab einem Überstundensaldo, der grösser als 86 Stunden ist.

⁶ Kadermitarbeitende, welche im Einzelarbeitsvertrag eine pauschale Überstunden-Kompensationsregelung haben, haben keinen Anspruch auf die Kompensation von einzelnen Überstunden.

Art. 26 Lohnzuschläge

Lohnzuschläge für gleichzeitige Überzeit-, Nacht- oder Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz. Vorbehalten bleiben für den Arbeitnehmenden günstigere betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit resp. institutionalisierter Sonntagsarbeit.

Art. 27 Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit

¹ Die Einteilung der Arbeitszeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden im Rahmen von Artikel 20 dieses GAV vereinbart und für beide in geeigneter Weise verbindlich festgelegt. Der jeweilige Arbeitsbeginn muss dem Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig, in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt sein, wobei Abweichungen in Ausnahmefällen möglich sind.

² Ein Einsatzplan gilt nicht als Arbeitszeiterfassung.

⁴ Die Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit (Nettoarbeitszeit, ohne unbezahlte Pausen) hat zwingend schriftlich zu erfolgen und muss mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen gegenseitig visiert werden. Falls die Stundenabrechnung durch Zeiterfassungssysteme erfolgt und nachträgliche Änderungen als solche erkennbar sind, gilt sie als genehmigt, sofern sie nicht binnen fünf Wochentagen ab Aushändigung/Bekanntgabe beanstandet wird.

⁵ Die Arbeitszeiterfassung hat zudem mindestens folgende Informationen zu enthalten:

- Ferienbezug/-guthaben: Anfangs- und Endsaldo
- Überstunden/Überzeit/Minusstunden: Anfangs- und Endsaldo
- Pausen
- jegliche Art von Absenzen

Alternativ können diese Angaben auch auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.

⁶ Bei leitenden Angestellten (Lohnkategorie D) ist eine vereinfachte Zeiterfassung gemäss Artikel 73a und Artikel 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz möglich.

Art. 28a Feriendauer

¹ Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf bezahlte Ferien von folgender Dauer:

bis zum vollendeten 3. Dienstjahr 4 Wochen

ab dem 4. Dienstjahr oder ab
vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen

ab dem vollendetem 19. Dienstjahr 6 Wochen

² Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

³ Lernende, unabhängig von deren Alter, haben ebenfalls Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

⁴ Während des Dienstjahres gewährte freie Tage ohne Lohnabzug können auf die Ferien angerechnet werden. Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden.

Art. 29 Betriebsferien

¹ Wird die Arbeit wegen Betriebsferien ausgesetzt, so kann der Arbeitgeber für Arbeitnehmende, deren Ferienanspruch nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien

ausreicht, einen entsprechenden Arbeitszeitausgleich im Sinne von Artikel 20 Absatz 7 dieses GAV anordnen oder sie während den Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

² Vom Arbeitgeber angeordnete Betriebsferien sind mindestens 3 Monate im Voraus anzukündigen.

Art. 30 Ferienentschädigung

² Können die Ferientage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, so ist dafür der Lohn auszuzahlen. Hat umgekehrt der Arbeitnehmende im Austrittsjahr zu viel Ferien bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für die zu viel bezogenen Tage einen entsprechenden Lohnabzug zu machen.

³ Bei angeordneten Betriebsferien und daraus resultierenden Minusstunden werden diese dem Arbeitnehmenden bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht abgezogen.

Art. 31 Arbeitnehmende im Stundenlohn

¹ Die Ferienentschädigung darf erst bei Ferienbezug ausbezahlt werden. Sie muss separat ausgewiesen werden.

² Die Ferienentschädigung gemäss Absatz 1 wird wie folgt berechnet:

- 8,33% des pro Stunde vereinbarten Lohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 4 Wochen beträgt.
- 10,64% des pro Stunde vereinbarten Lohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 5 Wochen beträgt.
- 13,04% des pro Stunde vereinbarten Lohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 6 Wochen beträgt.

Art. 32 Kürzung der Ferien – Unbezahlter Urlaub

⁴ Unbezahlter Urlaub hat ab dem 1. Tag eine pro-rata-Kürzung der Ferien zur Folge.

Art. 35 Freier Halbttag

¹ Der Arbeitnehmende hat in jeder Arbeitswoche mit sechs Arbeitstagen Anspruch auf mindestens einen freien Halbttag, der nach Möglichkeit immer auf den gleichen Wochentag fallen soll.

Art. 36 Feiertage

¹ Als gesetzliche Feiertage gelten die von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertage. Im Metzgereigewerbe werden diese den Sonntagen gleichgestellten Feiertage als bezahlte Feiertage anerkannt.

² In Wochen mit lokalen, nicht gesetzlichen Feiertagen reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit nicht. Die ausfallende Arbeitszeit kann gemäss Art. 20 Abs. 7 dieses GAV vor- oder nachgeholt werden.

³ Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag (Montag bis Freitag), so reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den Feiertag entfallende Zeit unabhängig davon, ob der Arbeitnehmende an diesem Tag tatsächlich arbeitet. Für diejenigen Arbeitnehmenden, welche regelmässig an Samstagen arbeiten, gilt diese Regelung auch dann, wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt. Regelmässig bedeutet, dass ein Arbeitnehmender mindestens an 23 Samstagen pro Kalenderjahr arbeitet.

⁴ Für Teilzeitmitarbeitende reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit anteilmässig.

⁵ Die Feiertagsentschädigung für im Stundenlohn angestellte Mitarbeiter von 3.2% ist im bereits vereinbarten Grundlohn enthalten. Bei Arbeitsverträgen, die ab dem 1. Januar 2015 neu abgeschlossen worden sind, ist diese Feiertagsentschädigung von 3.2% als Bestandteil des Bruttolohns explizit auszuweisen.

Art. 37 Absenzen

Der Arbeitnehmende hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Freizeit:

- | | |
|--|---|
| – Heirat, eigene oder Eintragung Partnerschaft: | 2 Tage |
| – für Väter: Geburt eigener Kinder/Adoption: | nach jeweils geltendem Bundesrecht bzw. mindestens 3 Tage |
| – Tod des Ehegatten oder Lebenspartners sowie eigener Kinder: | 3 Tage |
| – Tod eines Elternteils: | 2 Tage |
| – Tod eines Schwiegerelternteils bzw. Schwiegersohnes oder der Schwiegertochter: | 1 Tag |
| – Tod eines Grosselternteils, von Geschwistern, der Schwägerin oder des Schwagers: | 1 Tag |
| – Umzug in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen), sofern dieser nicht im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel steht: | 1 Tag |
| – Orientierungstag, Rekrutierungstag und Entlassung aus der Schweizer Wehrpflicht: | bis zu 3 Tage |

- Mitwirkung in Lehrlings-, Berufs- und Meisterprüfungskommissionen (inklusive Expertentätigkeit): die dafür nötige Zeit, sofern die in diesem Zusammenhang erfolgten Vergütungen dem Arbeitgeber gutgeschrieben werden
- Erkrankung eines eigenen Kindes/Pflegekindes oder eines Angehörigen in direkter Linie sowie Ehe-/Lebenspartner: bis max. 3 Tage pro Krankheitsfall, wenn die Betreuung nicht anders organisiert werden kann und ein Arztzeugnis vorliegt.

Art. 39 Berufliche Aus- und Weiterbildung

Für die mit der Tätigkeit des Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz verbundene berufliche Aus- und Weiterbildung durch Kurse (...) stellt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmenden die dafür benötigte Zeit zur Verfügung und entschädigt diese, sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

Art. 39a Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

¹ Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst sind und die, vom Stand der Technik her, realisiert werden können. Diese sind in den EKAS-Richtlinien «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Betrieben der Fleischwirtschaft» in der jeweils aktuellen Fassung festgehalten.

² Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise. Der Arbeitgeber dokumentiert die Instruktion des Arbeitnehmenden.

Art. 40 Lohn

¹ Die Arbeitnehmenden werden im Monats- oder im Stundenlohn entlohnt.

Art. 41 Lohnauszahlung

¹ Der Lohn ist spätestens am Monatsende auszurichten, bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn bis spätestens am 6. Arbeitstag des Folgemonates. In gegenseitigem Einvernehmen kann die Lohnzahlung auch am 15. und letzten Tag des Monats erfolgen.

² Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohn zusammen mit der Schlussabrechnung bis spätestens am 6. Arbeitstag nach dem Austrittstag auszuzahlen.

³ Dem Arbeitnehmenden ist bis spätestens am 6. Arbeitstag des Folgemonats eine monatliche schriftliche Abrechnung zu übergeben (Art. 323b Abs. 1 OR).

Art. 43 13. Monatslohn

¹ Jeder Arbeitnehmende hat jährlich Anspruch auf die Auszahlung eines 13. Monatslohnes, der aufgrund des durchschnittlichen Bruttolohnes pro Monat im betreffenden Kalenderjahr berechnet wird. Der 13. Monatslohn ist im laufenden Kalenderjahr auszuzahlen und auf der Lohnabrechnung entsprechend auszuweisen. Bei Austritt während der Probezeit besteht kein Anspruch.

² Die Zählung der Kalenderjahre beginnt im Jahre des Eintritts in einen Betrieb.

³ Bei Ein- und Austritt aus einem Betrieb ergeben sich für das betreffende Jahr Ansprüche pro rata temporis.

⁴ Die Berechnung des 13. Monatslohns von im Stundenlohn Beschäftigten basiert auf dem durchschnittlich bis Ende November erzielten Bruttolohnbezug der letzten 12 Monate.

Art. 44 Dienstaltersgeschenke

¹ Langjährigen Mitarbeitern ist in Anerkennung ihrer Betriebstreue ein Dienstaltersgeschenk zu gewähren, und zwar:

10 Jahre	$\frac{1}{4}$ Bruttolohn mind. Fr. 1000.– *
15 Jahre	$\frac{3}{8}$ Bruttolohn mind. Fr. 1500.–*
20 Jahre	$\frac{1}{2}$ Bruttolohn mind. Fr. 2000.–*
25 Jahre	$\frac{3}{4}$ Bruttolohn
30 Jahre	1 voller Bruttolohn
35 Jahre	1 voller Bruttolohn
40 Jahre	1½-facher Bruttolohn
45 Jahre	1½-facher Bruttolohn

* bei einem 100%-Pensum, ansonsten abgestuft nach Anstellungsgrad

Pensionierungen werden individuell honoriert.

² Als Dienstjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegter Anstellung.

³ Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des vertraglich festgelegten Eintritts. Als Anstellungsjahre gelten die geleisteten Jahre, sofern ein Unterbruch bis zum Wiedereintritt nicht länger als 4 Monate gedauert hat. Die Dauer der Grundauss-

bildung, zusammenhängende Beschäftigung im Stundenlohn sowie die Dienstjahre vor einem unbezahlten Urlaub werden angerechnet.

Art. 45 Grundsätzliche Bestimmungen

¹ Absenzen wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes sind unmittelbar nach deren Bekanntgabe dem Arbeitgeber anzukündigen.

² Absenzen von Krankheiten und Unfall sind vor Arbeitsbeginn dem Arbeitgeber / Vorgesetzten schnellstmöglich und in geeigneter Form zu melden. Dauert die dadurch bedingte Arbeitsunfähigkeit länger als einen Tag, hat der Arbeitnehmende binnen drei Tagen unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmenden zu eigenen Lasten zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten.

Art. 46 Lohnfortzahlungspflicht und Krankentaggeldversicherung

¹ *Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung*: Der Betrieb ist verpflichtet, die dem GAV Metzgereigewerbe unterstellten Arbeitnehmenden, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist, kollektiv für ein Taggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Der Versicherungsschutz beginnt spätestens mit dem ersten Tag des Monats, in welchem eine Lohnfortzahlungspflicht nach diesem Absatz besteht. Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a OR.

² *Prämien*: Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden erstmals ab Versicherungsbeginn vom Betrieb und dem Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

³ *Aufgeschobenes Krankentaggeld*: Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 100% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. Soweit der Arbeitgeber selber Lohnfortzahlung vorleistet, stehen die entsprechenden Taggelder ihm zu.

⁴ *Minimale Versicherungsbedingungen*:

- b. Eine Leistungsaufschubfrist von höchstens 30 Tagen.
- c. Entrichtung des Krankentaggeldes nach Ablauf der Aufschubfrist bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles.
- d. Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit.
- e. Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt.
- f. Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als 90 Tagen unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im

Ausland, anders lautenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und zudem, wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

⁵ Verweigert oder kürzt die Taggeldversicherung ihre Leistungen, weil sich der Arbeitnehmende nicht an deren Weisungen hält (z.B. Auslandsaufenthalt ohne Genehmigung der Versicherung), ist auch der Arbeitgeber von der entsprechenden Leistung entbunden.

⁶ Lassen sich die Krankentaggeldleistungen aus besonderen Gründen nicht versichern oder verweigert bzw. kürzt die Taggeldversicherung ihre Leistungen, ohne dass ein Verschulden des Mitarbeitenden besteht, z.B. aufgrund eines Vorbehalts wegen vorbestehenden Krankheiten oder wegen bereits erfolgter Pensionierung, so leistet der Arbeitgeber Lohnfortzahlung unter den Voraussetzungen und im Umfang von Artikel 324a OR. Die Lohnfortzahlung ist gemäss Anhang 1 Ziffer 5 zu entrichten.

Art. 48 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

¹ Bei Rekrutenschule, Kaderausbildung, Beförderungs-, Zivilschutz- und Zivildienst haben Arbeitnehmende Anspruch auf einen Lohn, welcher mind. der EO-Entschädigung entspricht, jedoch mind. 80% des Bruttolohnes beträgt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vier Wochen vor Beginn des Ausbildungs- und Beförderungsdienstes durch ordentliche Kündigung geendet hat. Eine individuelle Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden ist möglich.

² Während der ordentlichen WK haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf 100% des Lohnes, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst mindestens drei Monate weiterbesteht. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser drei Monate vom Arbeitnehmenden aufgelöst, so beträgt sein Lohnanspruch 80%; der Arbeitgeber kann den zusätzlich bezahlten Lohnanteil von 20% zurückverlangen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dreier Monate durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, so bleibt die volle Lohnzahlung bestehen.

⁴ Leistet der Arbeitnehmende Zivilschutzdienst, so sind die oben erwähnten Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

⁵ Die EO-Entschädigung wird an den Lohn angerechnet.

Anhang 1

Erläuterungen zum GAV

1: Umschreibung für die Lohnkategorien-Einteilung

- A. EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach
0 – 2 Jahre ab Lehrabschluss
Merkmale: Fleischfachperson muss noch Berufserfahrung sammeln.
- B. EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach
Merkmale: mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in den letzten 5 Jahren.

- C. Selbständige Fleisch-Fachperson mit besonderer Verantwortung
Merkmale: Die betreffenden Arbeitnehmenden sind befähigt, einer Abteilung vorzustehen.
- D. Kaderpersonal
Merkmale: Dazu gehören Betriebsleiter der Fleischwirtschaft, Geschäftsführer sowie Personen mit gleichwertigen Funktionen.
- E. EBA, zweijährige Branchenausbildung im Fleischfach
Merkmale: Berufsattest, führt Arbeiten zum Teil selbständig aus.
- F. EFZ, dreijährige branchenfremde Ausbildung
Merkmale: führt Tätigkeit gemäss jeweiliger Ausbildung aus.
- G. EBA, zweijährige branchenfremde Ausbildung
Merkmale: führt Tätigkeit gemäss jeweiliger Ausbildung zum Teil selbständig aus.
- H. Ungelerntes Hilfspersonal
Merkmale: Metzgereipersonal ohne abgeschlossene branchenspezifische Ausbildung (ohne Schüler und Studenten)
- I. Bei unterdurchschnittlichem Leistungsvermögen bzw. mangelndem Sprachniveau unter A2 (s. Anhang 1 Ziffer 2) kann für max. 1 Jahr mit halbjährlicher Neubeurteilung der Mindestlohn pro Lohnkategorie mit vereinbartem Mindestlohn um max. 5% reduziert werden. Bei einer Leistungssteigerung wird der Lohn wieder auf das ursprüngliche Niveau angehoben.

Ausländische Diplome oder Berufsqualifikationen werden nur dann den schweizerischen Berufsabschlüssen (EBA oder EFZ) als gleichwertig anerkannt, wenn das zuständige Bundesamt (SBFI) dies schriftlich so bestätigt. Der Arbeitgeber hat den ausländischen Arbeitnehmenden auf die Möglichkeit der Äquivalenzprüfung hinzuweisen und unterstützt ihn bei der Erledigung des Verfahrens. Für das Anerkennungsverfahren zuständig ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Während des Anerkennungsverfahrens sind die Mindestlöhne gemäss Beiheft zum GAV Ziffer 1 auch rückwirkend nicht anwendbar.

2. Unterdurchschnittliche Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse gelten dann als unterdurchschnittlich, wenn das Sprachniveau A2 nicht erreicht wird.

5. Berner Skala

Die Berner Skala sieht folgende, nach Dienstalter abgestufte Lohnfortzahlung vor:

Dienstjahr	Lohnfortzahlung
im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	1 Monat

im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
im 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
ab 10. Dienstjahr	4 Monate
im 15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
im 20. bis 25. Dienstjahr	6 Monate
danach alle 5 Jahre	1 Monat zusätzlich

Beiheft

Ziffer 1: Löhne

- 1.1 Mit Ausnahme der GAV-übersteuernden kantonalen Mindestlöhne, sofern diese höher sind, betragen die monatlichen Mindestlöhne für die Lohnkategorien gemäss Anhang 1:
 - A EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach
0 – 2 Jahre ab Lehrabschluss
Fr. 4350.– pro Monat oder Fr. 23.39 pro Stunde
 - B EFZ, dreijährige Branchenausbildung
im Fleischfach
Fr. 4550.– pro Monat oder Fr. 24.46 pro Stunde
 - C Selbständige Fleisch-Fachperson mit besonderer Verantwortung
Fr. 5100.– pro Monat oder Fr. 27.42 pro Stunde
 - D Kaderpersonal
nach freier Vereinbarung
 - E EBA, zweijährige Branchenausbildung im Fleischfach
Fr. 4050.- pro Monat oder Fr. 21.77 pro Stunde
 - F EFZ, dreijährige branchenfremde Ausbildung
Lohn nach jeweiliger Branche
 - G EBA, zweijährige branchenfremde Ausbildung
Lohn nach jeweiliger Branche
 - H Metzgereipersonal ohne abgeschlossene branchenspezifische
Ausbildung (ohne Schüler und Studenten).
nach freier Vereinbarung
 - I Bei unterdurchschnittlichem Leistungsvermögen bzw. mangelndem
Sprachniveau unter A2
(s. Anhang 1 Ziffer 1 Buchst. I)
Reduktion des Mindestlohns pro Lohnkategorie mit vereinbartem
Mindestlohn um maximal 5%
- 1.2 Die vorstehenden Lohnansätze können bei neuen Arbeitsverträgen in den
gemäss Ziffer 7 bezeichneten Tieflohngemeinden um 5% reduziert werden.

Ziffer 2: Werkzeuge, Arbeitskleider

- 2.1 Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmenden die notwendige Arbeitsausrüstung zur Verfügung.
- 2.2 Der Arbeitnehmende kann nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber die Messer und die Arbeitskleider selbst stellen und das Waschen der Arbeitskleider selbst besorgen. In diesem Fall hat er Anspruch auf folgende Entschädigung durch den Arbeitgeber:

	monatlich Fr.	jährlich Fr.
Messer insgesamt	4.–	48.–
Blusen oder Überkleider	6.–	72.–
1 Gummischürze	4.–	48.–
Waschen der Arbeitskleider	30.–	360.–

Ziffer 3: Verpflegung und Unterkunft

- 3.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmender können den Bezug von Kost und Logis im Haushalt des Arbeitgebers vereinbaren.
- 3.2 Für die vom Arbeitnehmenden bezogene Kost und Unterkunft sind folgende Beträge zu verrechnen:

Morgenessen	Fr. 3.50	
Mittagessen	Fr. 10.–	
Nachtessen	Fr. 8.–,	total Fr. 21.50 je Tag = Fr. 645.– je Monat
Zimmer		total Fr. 11.50 je Tag = Fr. 345.– je Monat
Kost/Unterkunft		total Fr. 33.– je Tag = Fr. 990.– je Monat

Ziffer 4: Vollzugskostenbeitrag

Die Vollzugskostenbeiträge betragen: Arbeitnehmerbeitrag: Fr. 2.00 pro Monat; Arbeitgeberbeitrag: Fr. 2.00 pro Arbeitnehmer und Monat.

Ziffer 7: Tieflohngemeinden

Jura/Ajoie

2926 Boncourt
2922 Courchavon
2900 Porrentruy
2916 Fahy
2908 Grandfontaine
2905 Courtedoux
2950 Courtemautrui
2950 Courgenay
2942 Alle
2952 Cornol
2946 Miécourt
2943 Vendlincourt
2932 Coeuve
2933 Dampfreux
2933 Lugnez
2935 Beurnevésin
2944 Bonfol

Tessin

6830 Chiasso
6834 Morbio Inferiore
3835 Breggia
6874 Castel San Pietro
6850 Mendrisio
6826 Riva San Vitale
6827 Brusino Arsizio
6818 Melano
6821 Rovio
6817 Maroggia
6816 Bissone
6855 Stabio

* * *

Beantragter Geltungsbereich

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Betriebe (Arbeitgeber) des Metzgereigewerbes und der Fleischwirtschaft. Dazu gehören Betriebe, die überwiegend folgende Tätigkeiten ausüben:

- a. Gewinnung, Verarbeitung und Veredelung von Fleisch;
- b. Herstellung von Fleischerzeugnissen und Fleischnebenprodukten;
- c. Grosshandel und Detailhandel mit Fleisch, Fleischerzeugnissen und Fleischnebenprodukten.

Ausgenommen sind Grossverteiler des Detailhandels sowie die mit ihnen wirtschaftlich verbundenen Betriebe.

³ Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Lernende, Teilzeitarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer und Aushilfen inbegriffen). Ausgenommen sind:

- a. Direktoren, Geschäftsführer und Arbeitnehmende mit gleichwertigen Funktionen;
- b. Betriebsinhaber und deren Familienmitglieder (Ehegatten, Lebenspartner, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen);
- c. Arbeitnehmende, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind.

⁴ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2023.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit