

Rapport explicatif sur la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2013

1. Pourquoi une révision de la convention collective de travail

Les raisons principales pour une révision de la convention collective de travail de juin 2004 ont été les suivantes:

- La définition de salaires minimaux en lieu et place de salaires liés à la fonction
- L'utilisation d'un vocabulaire commun pour les fonctions, en adéquation avec celui utilisé par d'autres associations proches de notre secteur d'activité
- Une portée étendue par la signature par d'autres associations
- Un texte corrigé et allégé

2. Explications sur certains articles

Art. 1 Alinéa 2

Cet article veille à ce que les accord et conventions collectives existante restent valables. Il est également possible de limiter la portée de la convention.

Par exemple: Est en particulier exclu de la convention, le canton de Vaud.

Art. 11 Alinéa 3

Cette règle est, par exemple, applicable dans le cas où le salarié est en poste à l'étranger pour son employeur et qu'il doit entreprendre un voyage vers la Suisse à la suite d'un décès pour ensuite retourner sur son lieu de travail à l'étranger.

La durée de déplacement aller et retour, qui restreint les jours fériés et jours de congé sera accordé pour un maximum de 2 jours. Si plus de 2 jours sont nécessaires pour le déplacement aller et retour, l'employé et l'employeur trouvent une solution mutuelle.

Art. 12

Le salaire minimum est basé sur une semaine de travail normale à plein temps de 41 heures. Ce temps de travail doit être maintenu, en moyenne, sur une période de 12 mois au maximum.

Dans le cas où l'employeur et l'employé conviennent d'une durée hebdomadaire supérieure ou inférieure, le salaire doit être adapté en conséquence.

Exemple

Supposition: Le salaire minimum de la fonction XY se monte à CHF 50'000.00 pour une durée de travail hebdomadaire de 41 heures.

L'employeur et l'employé conviennent d'une durée de travail hebdomadaire de 42 heures, par conséquent le taux de référence du salaire minimum augmente de 1/41.

Rapport explicatif sur la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2013

Art. 13 Alinéa 1

Si le salaire minimum annuel doit être diminué en raison de conditions locales particulières, les raisons invoquées par l'employeur doivent être objectives et vérifiables. Une raison invoquée pourrait être, par exemple, le développement économique particulier d'une région.

Un salaire arbitrairement inférieur au salaire minimum sans raisons objectives ne résisterait pas à une procédure judiciaire.

Art. 14 Alinéa 2 lit. c

En principe l'employeur doit supporter les coûts effectifs supplémentaires par rapport au coût normal d'un repas.

Art. 18

La formation continue comprend des « efforts non seulement pour obtenir le statut des compétences acquises antérieurement, mais aussi l'acquisition de compétences améliorées pour l'exercice de la même profession » (Décision 113 Ib 120 considérant 3a du tribunal fédéral).

La formation, cependant, est la condition indispensable en vue de l'obtention d'une promotion à une meilleure position professionnelle clairement distincte du métier de base (dite frais de promotion de l'emploi) ou même dans une autre profession (Décision 113 Ib 120f, considération 3a avec exemples du tribunal fédéral) resp. bénéficiant de sa propre valeur sur le marché du travail – y compris le droit à la pratique autonome (cf. arrêt du tribunal fédéral du 10 octobre 2005 2A.182/2005 considération 3.2)

En plus des principes de base, il convient de pondérer les circonstances pour chaque cas particulier si celui-ci pouvait ce révélé être un cas limite (Décision du 6 juillet 2005 2A.671/2004 considération 3.1 et 3.2 du tribunal fédéral). Pour déterminer si il s'agit d'une formation il est indispensable « non seulement de comparé la formation de base existante et les connaissances nouvellement acquises, mais également d'évaluer l'occupation actuelle et les effets de la formation sur l'emploi actuel et futur » (Décision du 6 juillet 2005 2A.623.2004 considération 3.2 du tribunal fédéral).

Art. 22

Il est recommandé de fixer dans le contrat individuel de travail, l'échelle (Berne, Zurich, Bâle) utilisée pour le paiement de toutes différences liées à l'armée, au service civil et la protection civile.