

Conditions d'engagement des membres de l'encadrement (CEME Migros) édition 2023



Table des matières

Dispositions générales 5

1.	Champ d'application.....	5
2.	Dérogations aux CEME.....	5

Dispositions contractuelles 6

	Conclusion, durée et fin des rapports de travail	6
3.	Conclusion du contrat de travail; temps d'essai.....	6
4.	Calcul des années d'engagement.....	6
5.	Fin des rapports de travail	6

	Droits et devoirs généraux des membres de l'encadrement	8
6.	Diligence et fidélité à observer	8
7.	Intégrité et signalement des comportements fautifs.....	10
8.	Protection de la personnalité	11
9.	Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle	12
10.	Principe de «management».....	12
11.	Formation continue	13
12.	Fonctions publiques.....	13
13.	Activités exercées au sein d'une administration.....	14
14.	Interdiction de faire concurrence ou interdiction de débauchage	14
15.	Description de fonction; attribution d'autres tâches.....	15
16.	Secret professionnel et devoir de discrétion.....	15
17.	Sécurité au travail et protection de la santé.....	16
18.	Promotion de la santé générale	16

	Horaire de travail et congé «Copain»	17
19.	Durée du travail	17
20.	Congé payé individuel «Copain».....	17
21.	Dépassement de l'horaire de travail de base.....	17

	Vacances	19
22.	Durée des vacances.....	19
23.	Réduction des vacances/ date des vacances	20
24.	Absences et congés.....	20
25.	Assemblées et cours d'associations professionnelles	22

	Salaires	22
26.	Salaires.....	22
27.	Frais	23
28.	Utilisation de véhicules automobiles pour des déplacements de service	23

29.	Cessions ou mise en gage de salaire	23
30.	Primes de fidélité	23
	Salaire en cas d'incapacité de travail	24
31.	Principe	24
32.	Maladie.....	25
33.	Accident	26
34.	Grossesse et accouchement	27
35.	Congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption et congé pour la prise en charge d'un enfant	27
36.	Phase parentale	31
37.	Service militaire	31
38.	Allocation pour perte de gain.....	32
39.	Maladie et accidents durant le service militaire, le service civil et le service de protection civile.....	33
	Versement du salaire et d'un capital en cas de décès; caisse de pensions	33
40.	Versement du salaire en cas de décès	33
41.	Versement d'un capital en cas de décès	33
42.	Caisse de pensions.....	33
	Dispositions finales	33
43.	Rapports avec les dispositions du CO	33
44.	Entrée en vigueur et modifications des CEME.....	34
45.	Texte faisant foi	34
	Annexe 1	35
	Structure fonctionnelle des collaborateurs	35
	Annexe 2	37
	Règlement applicable au congé payé individuel Migros («Copain»)	37
1.	Dispositions générales.....	37
2.	Calcul des jours de congé «Copain».....	37
3.	Jouissance des jours de congé «Copain».....	38
4.	Dispositions finales	39

Madame, Monsieur,

C'est avec enthousiasme que nous nous engageons jour après jour pour la qualité de vie de nos clientes et clients. Notre devise: contribuer au bien commun, être proches et innover.

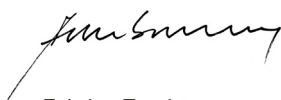
Pour susciter chez nos collaboratrices et collaborateurs le niveau d'implication nécessaire pour réaliser ces objectifs et pour encourager leur esprit pionnier, nous misons sur un puissant sentiment d'appartenance à une même communauté, un environnement de travail valorisant procurant d'excellentes conditions de travail et sur la possibilité offerte d'évoluer sans cesse professionnellement.

En tant que cadres Migros, vous avez une part importante dans la mise en œuvre de notre stratégie d'entreprise et de notre politique du personnel. Par votre exemple, votre esprit d'entreprise et vos compétences sociales, vous créez les conditions d'une atmosphère de travail motivante, empreinte de confiance et axée sur la performance. Ce climat dans l'entreprise, où doivent régner respect, équité et estime de l'autre, doit aussi renforcer le sens de l'initiative, l'engagement et le sens des responsabilités de nos collaboratrices et collaborateurs.

Les conditions d'embauche des cadres de la communauté Migros respectent ces principes tout en poursuivant le double objectif de vous servir de ligne de conduite obligatoire et de vous guider dans votre quotidien au travail. Nous comptons sur votre soutien pour mettre en œuvre ces lignes directrices avec vos collaboratrices et collaborateurs de telle sorte que notre clientèle puisse ressentir jour après jour combien sa qualité de vie est notre passion.

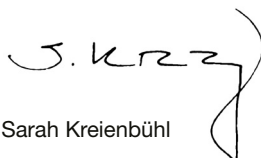
Pour la direction générale:

Le président



Fabrice Zumbrunnen

Cheffe du Département RH,
Communication et Engagement
du groupe Migros



Sarah Kreienbühl

1. Champ d'application

1.1 Champ d'application matériel

Les présentes Conditions d'engagement des membres de l'encadrement (CEME) contiennent les dispositions communes régissant la conclusion, le contenu et la fin des rapports de travail des membres de l'encadrement au sein des entreprises de la communauté Migros.

Elles peuvent être complétées et précisées par des dispositions ainsi que par des prescriptions applicables au sein de l'entreprise et des instructions spéciales. Dans la mesure où les CEME contiennent de manière expresse ou par analogie une réglementation spéciale, elles prévalent en tout cas sur les dispositions internes de l'entreprise.

1.2 Champ d'application quant aux personnes

Les CEME s'appliquent aux membres de la direction et de l'encadrement de toutes les entreprises de la communauté Migros (cf. annexe 1 / Structure fonctionnelle des collaborateurs), ci-dessous mentionnés comme «membres de l'encadrement».

A l'entrée dans une fonction classée au niveau «direction» ou «encadrement», les présentes dispositions remplacent celles stipulées dans la Convention collective nationale de travail (CCNT). Les droits fondés jusqu'ici en vertu des dispositions de la CCNT demeurent garantis.

2. Dérogations aux CEME

2.1 Une dérogation aux CEME n'est valable que si elle a été stipulée par écrit.

2.2 Les dispositions des chiffres 5.3, 5.4, 12 et 13.2 ne peuvent être ni modifiées ni supprimées dans un contrat de travail individuel.

Conclusion, durée et fin des rapports de travail

3. Conclusion du contrat de travail; temps d'essai

- 3.1 Les CEME font partie intégrante de tout contrat individuel de travail conclu en la forme écrite entre la direction de l'entreprise ou les organes qu'elle aura mandatés et les membres de l'encadrement.
- 3.2 Un temps d'essai de 3 mois est prévu pour les membres de l'encadrement nouvellement engagés au sein de la communauté Migros. Un autre temps d'essai peut être convenu s'il s'agit d'un passage d'une entreprise de la communauté Migros à une autre. Un temps d'essai plus court peut être convenu par écrit.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale contraignante, le temps d'essai est prolongé d'autant.

4. Calcul des années d'engagement

- 4.1 Est considérée comme année d'engagement la période d'une année à compter de la date d'entrée en fonction stipulée contractuellement dans la communauté Migros (années d'apprentissage incluses), exception: chiffre 22.2.
- 4.2 Si un membre de l'encadrement d'une entreprise de la communauté Migros a quitté son emploi pour reprendre une fonction dans une entreprise de la communauté Migros dans un délai de 5 ans, la durée d'engagement accomplie au moment du départ est prise en compte intégralement.
- 4.3 En ce qui concerne les droits envers la Caisse de pensions Migros (CPM) ou ceux d'une autre institution de prévoyance seuls les règlements spécifiques s'appliquent.

5. Fin des rapports de travail

- 5.1 Sous réserve de la résiliation immédiate du rapport de travail pour justes motifs (article 337 ss CO), les délais de résiliation et modalités selon chiffre 5.2 ci-après sont réciproquement applicables.
- 5.2 a) Un délai de congé réciproque est de 7 jours durant le temps d'essai.
- b) Après le temps d'essai, le délai de congé réciproque est de 3 mois pour la

fin d'un mois. Ce délai peut être prolongé par convention écrite. Ladite convention ne peut pas prévoir un délai de congé supérieur à 6 mois.

- c) Dans tous les cas, le congé doit être donné par écrit.
- d) Si le domaine de fonctions d'un contrat de travail recouvre plusieurs activités, il est en principe possible de notifier le congé séparément pour chaque activité. Le congé partiel est soumis aux mêmes règles que le congé ordinaire.

5.3 Le rapport de travail prend fin lorsque le collaborateur atteint l'âge de la retraite ordinaire selon le règlement de la CPM, respectivement selon le règlement d'une autre institution de prévoyance pour autant qu'il n'y ait pas eu résiliation. Dans des cas dûment motivés, il est possible de convenir, par le biais d'un accord écrit, d'une continuation du rapport de travail avec les membres de l'encadrement (s'il s'agit de membres de l'encadrement, l'approbation de l'entreprise est requise; s'il s'agit de membres de la direction, l'approbation de l'administration compétente/du conseil d'administration compétent est requise). La continuation du rapport de travail peut se faire de manière inchangée, ou moyennant l'adaptation de la fonction, du degré d'occupation ou de l'affectation de travail. En règle générale, les membres de l'encadrement peuvent rester au service de l'entreprise, à condition que l'entreprise, respectivement l'administration compétente/le conseil d'administration compétent ait approuvé la continuation, au plus tard jusqu'à l'atteinte de l'âge maximal de la retraite réglementaire selon le règlement de la CPM, respectivement s'il s'agit d'une autre institution de prévoyance, jusqu'à l'atteinte de l'âge de la retraite ordinaire selon l'AVS.

La prise de décisions sur les prolongations du rapport de travail n'est autorisée au plus tôt qu'une année avant l'atteinte de l'âge ordinaire de la retraite.

Lorsque des membres de l'encadrement ont l'intention de prendre une retraite anticipée au sens du règlement de la CPM, respectivement au sens du règlement d'une autre institution de prévoyance, il est alors nécessaire de résilier le rapport de travail.

Les membres de l'encadrement ne peuvent prendre une éventuelle retraite partielle selon le règlement de la CPM, respectivement selon le règlement d'une autre institution de prévoyance, qu'avec l'approbation de l'entreprise.

L'approbation de l'administration FCM est requise pour décider de la prolongation du rapport de travail du président/de la présidente, des membres de

la direction générale ainsi que des directeurs/directrices des coopératives régionales.

- 5.4 Lorsqu'une rente complète d'invalidité de la CPM ou d'une autre institution de prévoyance prend effet, les rapports de travail normaux s'éteignent sans qu'il soit nécessaire de notifier le congé. Dès qu'il y a paiement de rentes partielles d'invalidité, le contrat de travail est réaménagé de cas en cas en fonction du degré d'incapacité de travail ou, si cela s'avère impossible, ledit contrat est résilié.
- 5.5 S'agissant de membres de l'encadrement qui ont été employés sans interruption pendant au moins 10 ans dans des entreprises de la communauté Migros et dont les rapports de travail ont été résiliés pour des motifs économiques, organisationnels ou techniques, un régime de sortie peut être adopté. Les prestations convenues dans le cadre d'un tel régime seront calculées en fonction de l'âge et des années de service atteints au moment du départ. Elles ne peuvent pas dépasser le montant équivalant à un tiers du salaire annuel. Un régime de sortie est exclu lorsqu'il est mis fin aux rapports de travail pour des motifs en rapport avec le membre de l'encadrement en question.

Droits et devoirs généraux des membres de l'encadrement

6. Diligence et fidélité à observer

- 6.1 Les membres de l'encadrement doivent remplir leurs obligations liées au contrat de travail, exercer leurs droits et défendre les intérêts de l'entreprise dans le contexte du contrat de travail conformément à ce que l'on peut attendre équitablement de ces derniers en vertu de leur obligation spéciale de fidélité. Ils doivent servir avec fidélité les intérêts légitimes de l'entreprise, promouvoir le mieux possible les affaires et les buts de celle-ci, ainsi que s'abstenir de tout ce qui pourrait porter préjudice à l'entreprise.
- 6.2 Compte tenu de leur position, du rapport de confiance particulier et du lien étroit avec l'entreprise qu'ils incarnent envers les tiers, les membres de l'encadrement doivent éviter que des intérêts personnels, financiers ou des relations personnelles n'entrent apparemment ou réellement en conflit avec les intérêts de l'entreprise; ils doivent par ailleurs veiller à ce que des considérations ou relations personnelles n'influencent pas les activités commerciales menées au nom de l'entreprise.

Les membres de l'encadrement qui admettent ou ne peuvent exclure qu'ils se trouvent dans un conflit d'intérêts doivent informer leur personne responsable supérieur hiérarchique afin que l'entreprise puisse constater s'il y a véritablement conflit ou non.

- 6.3 S'agissant du placement et de la gestion de leurs avoirs privés, les membres de l'encadrement doivent s'assurer que nulle collision d'intérêts n'apparaisse avec l'entreprise ou avec ses partenaires commerciaux ou clients. Ils sont notamment tenus de:

- a) ne s'engager dans aucune affaire personnelle se fondant sur des connaissances acquises dans le cadre de leur activité professionnelle et non encore connues dans le public
- b) s'abstenir de réaliser une quelconque affaire personnelle en rapport avec des transactions prévues ou décidées par l'entreprise («front running»), ni avec des titres ou investissements aussi longtemps que l'entreprise est engagée dans ceux-ci et qu'il peut en résulter un inconvénient pour elle («parallel running»)

Le placement et la gestion de la fortune privée par les membres de l'encadrement sont assimilés aux transactions opérées par des personnes qui agissent en leur nom propre, mais pour le compte des membres de l'encadrement. Sont assimilées à des affaires personnelles les transactions auxquelles il a été procédé dans l'intérêt de tiers ou par l'intermédiaires de proches, de partenaires de vie ou de tiers, pour autant que ces tiers ne soient pas la société employeuse ou une entreprise qui lui est liée.

Sont réservés d'autres principes spécifiques à l'entreprise ou à la branche pour les placements et la gestion d'avoirs privés de membres de l'encadrement, en particulier en rapport avec des affaires personnelles.

C'est l'administration dont le membre de l'encadrement en question dépend qui décide, éventuellement après entente avec l'administration FCM, de l'admissibilité d'affaires personnelles qui ne sont pas couvertes par les dispositions selon let. a et b, ainsi que de cas limites en matière de placement et de gestion du patrimoine privé.

- 6.4 En rapport avec leur activité commerciale, les membres de l'encadrement ne peuvent offrir, promettre ou octroyer, ni directement ni indirectement – pour des prestations, actions ou omissions de quelque nature que ce soit – des avantages injustifiés à un agent public, client, fournisseur, représentant, sous-traitant ou à un employé de ces parties.

Ils ne peuvent ni se faire promettre, ni exiger ni accepter de tels avantages injustifiés en leur faveur ou en faveur de proches, partenaires, amis et connaissances ou de tout autre tiers. Ne sont pas concernés par cette interdiction les cadeaux bagatelles et autres cadeaux usuellement offerts à certaines occasions.

Dans leur manière d'agir, les membres de l'encadrement respectent constamment le code de comportement du groupe Migros, vivent concrètement ces principes et garantissent que leurs collaborateurs se comportent de la même façon.

7. Intégrité et signalement des comportements fautifs

- 7.1 Les membres de l'encadrement sont tenus de respecter le code de conduite du groupe Migros ainsi que les autres règlements, directives et notices internes à l'entreprise et de se comporter à tout moment de manière responsable, honnête et fiable.

La corruption active ou passive d'agents publics ou de particuliers selon le chiffre 6.4 doit être annoncée directement au président de l'administration ou du conseil d'administration de l'entreprise, qui informe immédiatement le président de l'administration FCM.

Les détails concernant ces sujets notamment sont réglés dans les directives internes de l'entreprise.

- 7.2 Les membres de l'encadrement sont autorisés, priés, le cas échéant tenus dans l'encadrement individuel de leur devoir de fidélité, de signaler en interne les violations existantes ou imminentes, des lois et des règles internes de l'entreprise, afin que celle-ci puisse prendre les mesures appropriées.

En outre, le service en ligne de signalement «M-Concern» est disponible pour signaler certaines infractions.

La confidentialité est garantie. Dans des cas exceptionnels, il peut s'avérer nécessaire de lever la confidentialité après consultation de la personne ayant effectué le signalement, par exemple pour pouvoir investiguer ou parce que des obligations légales de divulgation l'exigent.

- 7.3 Des discriminations ou des mesures de représailles de toute nature contre des membres de l'encadrement qui, en toute bonne foi, signalent un compor-

tement fautif ou coopèrent dans l'encadrement d'une investigation, ne seront pas tolérées et seront réprimées par des sanctions disciplinaires.

Les accusations délibérément fausses, la tolérance d'un comportement fautif ou le manque de coopération peuvent être sanctionnés.

8. Protection de la personnalité

- 8.1 Les entreprises respectent et protègent la santé et la personnalité de leurs membres de l'encadrement. Elles prennent des mesures appropriées afin d'empêcher que sur les lieux du travail l'intégrité personnelle soit mise en danger, en particulier sous forme de harcèlement sexuel, mobbing ainsi que de discriminations de tout genre.

S'agissant de la santé et la personnalité des collaboratrices et collaborateurs, les membres de l'encadrement doivent, pour leur part, la respecter et la protéger; ils font en sorte que règne une ambiance empreinte de respect mutuel de tolérance et d'estime, qui exclut préjudices et discriminations de toute nature et empêche harcèlements sexuels, mobbing et atteintes à la santé.

Les membres de l'encadrement doivent traiter confidentiellement les indications de collaboratrices et collaborateurs qui les informent de bonne foi au sujet d'abus ou d'irrégularités dans l'entreprise, ou à propos d'infractions aux lois, aux obligations et aux principes de l'entreprise; enfin, ils protègent les collaborateurs en question contre les discriminations ou les mesures de représailles.

- 8.2 L'entreprise respecte et protège la personnalité des membres de l'encadrement, dans le traitement des données personnelles également. Les données personnelles ne seront collectées et traitées que dans la mesure où elles portent sur l'aptitude à remplir les rapports de travail ou sont indispensables à l'exécution de ceux-ci. L'entreprise prend toutes les mesures nécessaires et aptes à protéger les données personnelles des membres de l'encadrement contre une transmission et un accès non autorisé ainsi qu'à garantir la sécurité des données. S'agissant de l'utilisation des données correspondantes, les entreprises édictent en outre des règlements y afférents dans le respect des prescriptions de la législation sur la protection des données.

Les membres de l'encadrement doivent protéger en ce sens les données personnelles des collaboratrices et collaborateurs.

9. Droits d'auteur et autres droits de la propriété intellectuelle

- 9.1 Tous les droits portant sur les inventions et designs que les membres de l'encadrement créent – ou à la création desquels ils participent – durant l'exécution de leurs obligations contractuelles reviennent exclusivement à l'entreprise, que ces droits puissent faire l'objet d'une protection de la loi ou non. Les droits d'utilisation sur des œuvres protégées par les droits d'auteur ainsi que les droits voisins reviennent, conformément au but des rapports de travail, exclusivement à l'entreprise. S'agissant de programmes informatiques, seule l'entreprise est habilitée à l'exercice des droits d'utilisation conférés par le droit d'auteur. Une indemnité est comprise en tout cas dans le salaire, à l'exclusion de toute autre prétention à ce titre de la part dudit membre.
- 9.2 L'entreprise se réserve l'acquisition et l'utilisation des droits portant sur des inventions ou designs que les membres de l'encadrement ont créés dans le cadre de leur contrat de travail mais non en exécution de leurs obligations contractuelles. Elle communique aux membres de l'encadrement, dans le délai de 6 mois à dater de l'avis selon chiffre 9.3, si elle entend acquérir ou si elle libère tout ou partie de l'invention ou du design. Si elle ne libère pas l'invention ou le design, elle verse aux membres de l'encadrement une indemnité spéciale et appropriée; pour fixer cette indemnité, toutes les circonstances déterminantes sont prises en considération; ainsi, en particulier, la valeur économique de l'invention ou du design, la participation de l'entreprise, la mise à contribution des auxiliaires et équipements de l'entreprise ainsi que les dépenses du membre de l'encadrement et sa position dans l'entreprise.
- 9.3 Les membres de l'encadrement qui font une invention ou créent un design ou une œuvre doivent en avertir immédiatement l'entreprise. Cette information au sujet des inventions ou designs selon chiffre 9.2 doit être notifiée par écrit à l'entreprise.

10. Principe de «management»

- 10.1 Tous les membres de l'encadrement ont le droit de bénéficier d'un type de conduite tel que celui qui est consigné par écrit dans le document actuel sur la politique du personnel de la communauté Migros. Leur comportement doit être conforme à ces principes.
- 10.2 Les membres de l'encadrement ont le droit, en particulier, à au moins un entretien annuel portant sur leurs qualifications et leur développement professionnel. Ils sont tenus d'organiser des entretiens de cet ordre dans leur domaine de conduite et veiller à ce que soit réalisée la mise en œuvre des mesures qui en découlent.

11. Formation continue

- 11.1 Les membres de l'encadrement ont droit au développement de leurs connaissances professionnelles et de management, indépendamment de leur rapport d'engagement, de leur sexe et de leur niveau dans la hiérarchie, dans le respect de l'égalité des chances et en tenant compte des besoins individuels et de l'entreprise. Ils pourront après entente préalable disposer du temps nécessaire à cet effet.
- 11.2 Les membres de l'encadrement veilleront à leur propre formation continue et planifieront systématiquement en accord avec leur supérieur hiérarchique les mesures à prendre.

Cette responsabilité personnelle est encouragée par le fait que les entreprises soutiennent financièrement la formation continue personnelle dans l'encadrement de l'offre des Ecoles-clubs Migros ou Miduca SA et qu'elles valorisent par un facteur donné les jours de vacances surobligatoires ou les cadeaux d'ancienneté sous forme de temps ou d'argent, si le temps correspondant est consacré à la formation continue personnelle.

Les entreprises inscrivent l'application concrète de ces dispositions dans leurs règlements.

12. Fonctions publiques

- 12.1 Migros soutient ses membres de l'encadrement dans l'exercice de leurs droits et de leurs obligations civiques. Elle est en principe favorable à l'exercice de leurs fonctions publiques. Il est toutefois indispensable que les membres de l'encadrement concernés consultent la direction avant d'accepter de telles fonctions.
- 12.2 Lorsque l'exercice de telles fonctions empiète sur les heures de travail et qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'entreprise (par exemple remplacement du membre de l'encadrement), il n'est procédé en principe à aucune réduction de salaire. L'application de l'article 324a CO demeure réservée.

D'éventuelles indemnités servies aux membres de l'encadrement pour l'exercice de la fonction publique seront portées en déduction du paiement du salaire de l'entreprise. Les purs remboursements de frais sont exclus de cette imputation.

- 12.3 Les membres de l'encadrement élus à des fonctions publiques au niveau communal, cantonal ou fédéral peuvent bénéficier de réglementations écrites

spécifiques individuelles et adaptées concernant l'horaire de travail et la rémunération.

13. Activités exercées au sein d'une administration

- 13.1 Les membres de l'encadrement ne touchent ni indemnité ni jeton de présence pour leurs activités dans les administrations des sociétés et des fondations appartenant à la communauté Migros. Le salaire normal est réputé indemniser les activités en question. L'administration de la FCM peut décider d'exceptions.

S'agissant de membres de l'encadrement qui doivent défendre dans leur fonction les intérêts de la communauté Migros mais, qui sont tenus simultanément de défendre, dans le cadre de leur activité au sein de leur conseil d'administration, les intérêts de l'entreprise Migros concernée, la procédure à suivre en cas d'éventuels conflits d'intérêts est régie dans le règlement d'organisation applicable.

- 13.2 Les membres de l'encadrement ne peuvent accepter qu'avec le consentement de la direction compétente ou de l'organisme désigné par celle-ci des mandats en qualité de membre d'un conseil d'administration, d'une société ou d'un organe suprême de décision opérationnelle d'une société de personnes ou de capitaux, d'une coopérative ou d'une fondation qui n'appartiennent pas à la communauté Migros. La direction compétente ou l'organisme désigné par celle-ci doit en être informée conformément aux directives internes de l'entreprise.

L'approbation est donnée lorsque, dans le cas d'espèce, tout risque de conflit d'intérêts peut être exclu l'obligation de travail ou à la performance du membre de l'encadrement en question. L'exercice de tels mandats doit en principe avoir lieu en dehors des heures de travail, des exceptions pouvant être prévues par l'entreprise compétente.

Les rémunérations ou avantages de toutes sortes reçues pour l'exercice de tels mandats appartiennent aux membres de l'encadrement.

Les mandats correspondants des membres de la direction (y compris les dispositions relatives à la rémunération des mandats) doivent être approuvés par l'administration compétente, conformément aux directives internes à l'entreprise.

14. Interdiction de faire concurrence ou interdiction de débauchage

- 14.1 Pendant la durée des rapports de travail, il est en principe interdit aux membres de l'encadrement de mener toute activité qui fasse concurrence à l'entreprise.

Lesdits membres de l'encadrement doivent, pendant la durée des rapports de travail, s'abstenir de tous actes visant directement ou indirectement au débauchage de personnel, clients ou fournisseurs de l'entreprise, pour qu'eux-mêmes ou des tiers puissent entrer en relations contractuelles avec les personnes débauchées.

En cas d'infraction à l'interdiction de concurrence ou de débauchage, une peine conventionnelle d'un montant de deux mois de salaire est due, respectivement de 4 mois de salaire en cas de débauchage moyennant incitation à la rupture du contrat. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas les membres de l'encadrement de l'obligation de continuer à respecter l'interdiction de concurrence et de débauchage.

En outre, la réparation du dommage éventuel subi par ailleurs ainsi que les prétentions au titre de la loi fédérale contre la concurrence déloyale demeurent en tout cas réservées.

- 14.2 L'engagement à s'abstenir d'exercer une activité concurrentielle ou à ne pas s'adonner au débauchage envers l'entreprise après la fin des rapports de travail doit faire l'objet d'une clause spéciale écrite mentionnée dans le contrat de travail individuel.

15. Description de fonction; attribution d'autres tâches

- 15.1 En règle générale, chaque poste de travail d'un membre de l'encadrement fait l'objet d'une description actualisée. C'est la personne responsable ou les membres de l'encadrement eux-mêmes qui prennent l'initiative de la mise à jour de cette description.
- 15.2 Le domaine de fonctions peut englober plusieurs activités diverses. Pour autant que, compte tenu de la fonction des membres de l'encadrement, on puisse raisonnablement l'exiger, l'entreprise peut se réserver le droit de leur confier d'autres tâches en plus de celles qui avaient été convenues.
- 15.3 Les membres de l'encadrement peuvent être astreints à participer à des projets ou à des groupes de travail au niveau de la communauté Migros.

16. Secret professionnel et devoir de discrétion

- 16.1 Les membres de l'encadrement s'engagent à respecter le secret professionnel vis-à-vis de tiers au sujet des informations sur toutes les affaires dont ils ont

connaissance dans l'exercice de leur fonction, et à ne pas en tirer profit de quelque manière que ce soit. Ce principe s'applique en particulier aux sources d'approvisionnement, aux prix d'achat, aux programmes de vente, à l'état des stocks, aux questions relatives aux marges, aux recettes, aux procédures techniques et aux technologies, respectivement à d'autres détails de nature technique ou d'une autre nature concernant l'entreprise.

- 16.2 Cette disposition s'applique également après la fin des rapports de travail.

17. Sécurité au travail et protection de la santé

- 17.1 La sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise et au poste de travail ont pour but de protéger les membres de l'encadrement de dommages consécutifs à des accidents, maladies professionnelles et problèmes de santé associés au travail. Les entreprises, les membres de l'encadrement et leurs collaborateurs coopèrent pour mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé et à la prévention d'accidents et de maladies professionnelles.
- 17.2 Les membres de l'encadrement ont en principe l'obligation de seconder l'entreprise dans l'application, la surveillance, le contrôle et la mise en œuvre réussie des prescriptions sur la sécurité au travail et la protection de la santé. Ils sont responsables du respect des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé dans leur domaine des compétences; ils doivent veiller à ce que les moyens mis à disposition soient utilisés consciencieusement et à ce que les prescriptions édictées à cet effet soient suivies précisément.

18. Promotion de la santé générale

Les entreprises encouragent activement le comportement de leurs membres de l'encadrement en matière de santé. Elles participent aux frais des offres de promotion de la santé et d'abonnements aux centres de fitness et de loisirs du groupe Migros. Les entreprises inscrivent l'application concrète de cette disposition dans leurs règlements.

Horaire de travail et congé «Copain»

19. Durée du travail

Pour les membres de l'encadrement, l'accomplissement des tâches inhérentes à leur fonction est prioritaire.

L'horaire hebdomadaire de travail de base pour les membres de l'encadrement à plein temps est de 41 heures.

Si le temps de travail applicable aux collaborateurs dans une entreprise ou dans une partie d'entreprise en vertu d'une convention de branche ou d'une convention d'exploitation s'écarte du temps de travail hebdomadaire normal selon la convention collective nationale de travail de Migros, ce temps de travail est également applicable aux membres de l'encadrement concernés.

Pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, les entreprises proposent à leur personnel, dans la limite de leurs possibilités, des modèles de travail spécifiques et flexibles en matière de temps et de lieu de travail. Les entreprises soutiennent autant que possible les demandes de travail à temps partiel pour les cadres avec un niveau d'emploi d'au moins 50 %.

Les conditions préalables et les conditions-cadres à cet effet sont réglées au niveau de l'entreprise.

20. Congé payé individuel «Copain»

Etant donné que les membres de l'encadrement sont appelés à consacrer davantage de temps à l'exercice de leurs fonctions, ils bénéficient du congé payé individuel «Copain» dont les modalités sont fixées dans le «Règlement applicable au congé payé individuel Migros» (annexe 2).

Le congé «Copain» est une prestation à bien plaisir.

21. Dépassement de l'horaire de travail de base

21.1 Principe applicable

L'entreprise organise les fonctions de manière à ce qu'elles puissent être en principe accomplies par le membre de l'encadrement dans la plage de l'horaire de travail de base.

Lorsque des impératifs de travail l'exigent, on attend des membres de l'encadrement qu'ils fournissent des heures dépassant l'horaire de travail de base.

21.2 Direction

Le travail accompli en plus de l'horaire de base est rétribué dans le montant du salaire annuel et par l'octroi du congé payé individuel «Copain».

21.3 Membres de l'encadrement

Les heures supplémentaires ainsi que les 60 premières heures de travail supplémentaires effectuées durant l'année civile sont réputées rétribuées dans le montant du salaire annuel et par l'octroi du congé payé individuel «Copain».

L'entreprise peut compenser le travail supplémentaire de plus de 60 heures dans l'année civile, avec l'accord des membres de l'encadrement concernés, sous forme de temps libre de même durée dans les 12 mois, pour autant que ledit travail supplémentaire soit ordonné par la personne responsable ou objectivement nécessaire en raison des besoins de l'entreprise.

Si, pour assumer une fonction donnée, des heures supplémentaires sont nécessaires en permanence, la personne responsable doit prendre les mesures d'organisation adéquates.

Vacances

22. Durée des vacances

- 22.1 Les membres de l'encadrement ont droit, par année civile, à des vacances payées selon le barème suivant:
- a) à partir du premier jour de travail convenu par contrat jusqu'à la vingtième année de service (sous réserve des lettres b) ou c) 5 semaines
 - b) dès la 21^e année de service ou dès l'âge de 50 ans révolus 6 semaines
 - c) dès la 31^e année de service ou dès l'âge de 60 ans révolus 7 semaines

Si la réglementation sur le droit aux vacances payées applicable aux collaborateurs dans une entreprise ou dans une partie d'entreprise en vertu d'une convention de branche ou d'une convention d'exploitation s'écarte du droit usuel aux vacances payées selon la convention collective nationale de travail Migros, la réglementation correspondante est également applicable aux membres de l'encadrement concernés.

- 22.2 L'année civile dès laquelle l'augmentation du droit aux vacances prend effet ou reste acquise se détermine ainsi:
- lorsque le droit dépend des années de service, ces dernières sont calculées en fonction des années civiles. L'année d'entrée en fonction compte alors comme année de service, pour autant que l'entrée ait eu lieu avant le 1^{er} juillet;
 - lorsque le droit dépend de l'âge, l'année civile considérée est celle au cours de laquelle l'âge déterminant est atteint.
- 22.3 Les jours fériés légaux tombant pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et peuvent être compensés. Il en est de même pour les jours de maladie ou d'accident (lors d'une incapacité totale attestée par le médecin) coïncidant avec des jours de vacances. Pour les collaborateurs qui travaillent à temps partiel, pour que ces jours soient considérés comme fériés, il faut au préalable que ces jours fériés, ces jours d'absence, ces jours de maladie ou ces jours d'accident tombent sur des jours de la semaine pendant lesquels des membres de l'encadrement auraient normalement travaillé.

- 22.4 Les membres de l'encadrement peuvent acheter jusqu'à dix jours de vacances supplémentaires, à condition que le droit aux congés ordinaires selon le chiffre 22.1 ait déjà été pris ou planifié et que les exigences de l'entreprise permettent de prendre ce crédit de vacances supplémentaire. Les dispositions d'exécution seront réglées par les entreprises.

Les congés doivent normalement être pris au cours de l'année civile pour laquelle ils sont accordés. Dans certains cas justifiés, les membres de l'encadrement peuvent économiser au maximum une semaine de congés ou la reporter sur l'année suivante, à condition que le solde de congés de l'année précédente soit épuisé. L'ensemble des droits aux congés ainsi acquis doit alors pouvoir être pris l'année suivante.

23. Réduction des vacances / date des vacances

- 23.1 Ne sont pas soustraites du droit aux vacances les absences dues à une maladie, à un accident, à la grossesse et à l'accouchement, au service militaire ou de protection civile ainsi que celles occasionnées parce que le collaborateur/la collaboratrice était tenu/tendue de s'acquitter d'autres obligations légales d'une durée maximale totale de 3 mois en l'espace d'une année civile. Si la durée d'une telle absence dépasse 3 mois, son droit aux vacances est réduit de $\frac{1}{12}$ pour chaque mois supplémentaire d'absence entamé. Tout congé non payé entraîne une réduction au prorata de son droit aux vacances.

Tout congé non payé entraîne une réduction au prorata du droit aux vacances.

- 23.2 Le droit aux vacances ne peut être reporté à l'année civile suivante qu'à titre exceptionnel et avec l'accord de la direction ou de toute instance désignée par elle.
- 23.3 S'il s'avère que des membres de l'encadrement quittant leurs fonctions ont dépassé le droit aux vacances dont ils disposaient à cette date, leur salaire fera l'objet d'une déduction au prorata. S'il subsiste un solde de vacances en leur faveur, ils seront indemnisés.

24. Absences et congés

- 24.1 En règle générale, en cas d'affaires familiales urgentes ou pour cause d'événements particuliers ne pouvant être reportés, il est accordé un congé extraordinaire sans réduction du droit au salaire ou du droit aux vacances dans un délai de 2 semaines au plus à partir de la date de survenance de l'événement. La durée de ce congé extraordinaire s'échelonne comme suit:

- | | |
|---|--------------------|
| a) mariage du membre de l'encadrement | 3 jours de travail |
| b) mariage de son propre père ou de sa propre mère, de ses propres frères et sœurs, de ses propres enfants ou de ses propres petits-enfants | 1 jour de travail |
| c) décès du conjoint / de la conjointe, ou du concubin / de la concubine, décès de ses propres enfants ou du père ou de la mère | 5 jours de travail |
| d) décès de l'un des beaux-parents, du beaux-fils ou de la belle-fille, d'un propre frère ou d'une propre sœur | 2 jours de travail |
| e) décès de l'un des propres grands-parents, d'une propre petite-fille ou d'un propre petit-fils, d'une propre belle-soeur ou d'un propre beau-frère, d'une propre tante ou d'un propre oncle | 1 jour de travail |
| f) déménagement de son propre appartement (sauf emménagement dans une autre chambre ou un studio meublé) | 1 jour de travail |
| g) Restitution de l'équipement militaire: dans chaque cas, au maximum pour le temps nécessaire à cet effet | ½ jour de travail |

Les beaux-parents, les parents nourriciers et les parents adoptifs sont assimilés aux parents biologiques. Le partenariat enregistré de partenaires de même sexe est assimilé au mariage. Les autres relations de parenté prises en compte dans le cadre de la présente convention sont applicables au même titre s'agissant des conjoints, des partenaires de même sexe vivant en union libre ou des couples vivant en concubinage. Les enfants adoptés, les enfants d'un autre lit et les enfants recueillis sont assimilés aux propres enfants.

La demande de congé extraordinaire peut être déposée et autorisée après coup si, en raison d'une affaire urgente ou d'un événement particulier ne pouvant être reporté, les membres de l'encadrement étaient empêchés de travailler pendant cette période. Dans tous les cas, les membres de l'encadrement sont tenus d'aviser immédiatement l'entreprise de cet empêchement de travail, mais au plus tard jusqu'à la date de la reprise ordinaire du travail.

L'octroi d'un congé extraordinaire de ce genre lors d'une période ultérieure est exclu.

- 24.2 Les entreprises peuvent, dans certains cas motivés, accorder des jours de congé payés au-delà de ce qui est prévu au chiffre 24.1.

Les membres de l'encadrement ont droit tous les cinq ans à un congé sabbatique d'une durée maximale de trois mois consécutifs. Celui-ci peut se composer d'un solde de vacances existant, du droit aux vacances pour l'année en cours, d'un congé non payé ou du cadeau d'ancienneté sous forme de congés payés.

La composition appropriée et le moment de l'utilisation doivent être convenus entre l'entreprise et les cadres. Il convient de tenir compte à la fois des besoins des cadres et des exigences de l'entreprise.

- 24.3 Le temps libre nécessaire à la prise en charge de membres de la famille et de partenaires atteints dans leur santé ainsi que le droit au salaire pour ce temps sont régis par l'art. 36 al. 3 et 4 de la loi sur le travail ainsi que par les art. 324a et 329h du CO.

D'un point de vue temporel, la loi prévoit que le congé est de 3 jours par événement et, sauf pour la garde d'enfants, de 10 jours maximum par an.

Les enfants qui, conformément à l'ordonnance de la Confédération réglant le placement d'enfants, sont placés dans une famille pour y bénéficier de soins et d'éducation, sont considérés comme les propres enfants.

Le chiffre 32.6 s'applique par analogie.

25. Assemblées et cours d'associations professionnelles

Tout membre de l'encadrement désirant prendre part à une assemblée professionnelle ou à un cours de formation organisé par une association professionnelle bénéficiera d'un congé payé, en règle générale d'une durée de 5 jours par année, s'il fait sa demande en temps utile.

Salaires

26. Salaires

- 26.1 Les salaires sont régis par convention distincte et individuelle. Ils sont déterminés annuellement selon la fonction, la performance, l'expérience et le marché de l'emploi.

Les membres de l'encadrement ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, les différents niveaux de salaire régionaux pouvant être pris en compte.

- 26.2 La rétribution des membres de l'encadrement est exprimée sous forme du salaire annuel brut (13^e salaire mensuel compris). Ce montant est versé à l'intéressé en 12 paiements mensuels égaux.

27. Frais

Les frais encourus par le membre de l'encadrement dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés conformément au règlement interne.

28. Utilisation de véhicules automobiles pour des déplacements de service

L'utilisation de véhicules à moteur privés pour les déplacements professionnels et la mise à disposition de véhicules professionnels, ainsi que la réglementation y afférente de la prise en charge des frais, des taxes et des assurances ainsi que de la responsabilité, sont régies par les règlements spécifiques internes à l'entreprise.

29. Cessions ou mise en gage de salaire

Les membres de l'encadrement ne peuvent ni céder ni mettre en gage des droits au salaire présents ou futurs. Les cessions et les mises en gage de salaire auxquelles le membre de l'encadrement se serait engagé en dépit de cette clause d'incessibilité restent sans effet sur le plan de l'entreprise. Cette dernière effectue ses versements de salaire aux membres de l'encadrement exclusivement.

Demeurent réservées les décisions de justice et les procédures de droit des poursuites.

30. Primes de fidélité

- 30.1 Tous les membres de l'encadrement employés à plein temps ont droit à une prime de fidélité. Les détails correspondants sont régis par le règlement relatif à l'octroi des primes de fidélité au sein de la communauté Migros.
- 30.2 Pour les membres de l'encadrement comptant 20 années de service ou plus et qui, sur demande de l'entreprise, prennent une retraite anticipée, la prochaine prime de fidélité à laquelle ils auraient eu droit en cas de maintien des

rapports de travail sera versée proportionnellement. Dans le cadre de réglementations dérogatoires selon chiffre 5.5, d'autres accords peuvent être pris.

- 30.3 Migros accorde à ses membres de l'encadrement des conditions préférentielles sur certains services ou produits. Cela peut concerner des offres internes ou externes et englober par exemple les thèmes de la santé, de l'éducation, des loisirs et de la mobilité. Les offres correspondantes sont spécifiées en toute transparence au sein de l'entreprise.

Salaire en cas d'incapacité de travail

31. Principe

- 31.1 En cas d'incapacité de travail (chiffres 32 à 39) et pendant la durée de l'obligation de payer le salaire, les membres de l'encadrement ont droit au salaire qu'ils auraient touché en cas de fourniture de la prestation de travail (salaire net y compris les allocations fixes). Si le salaire est remplacé par des prestations de substitution, le paiement en cas d'incapacité de travail ne peut pas être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation de travail. En établissant le décompte, on tiendra compte de déductions différentes selon qu'il y a prestation de travail ou non. Pour éviter une surindemnisation, les entreprises sont autorisées à procéder à une compensation du salaire net.
- 31.2 S'il y a, sans faute de l'intéressé(e), un cas d'incapacité de travail qui n'est l'objet des dispositions ni selon chiffres 32 et 39, ni selon chiffres 24 et 25, les membres de l'encadrement ont droit au paiement du salaire selon chiffre 31.1 pendant la durée limitée au sens de l'article 324a CO.

Les droits contractuels au maintien du salaire s'appliquent pendant les rapports de travail en cours. Après le départ de l'entreprise, seuls les droits vis-à-vis des assurances compétentes subsistent.

Les membres de l'encadrement s'engagent à respecter et à suivre les obligations légales en vigueur en matière d'assurance en particulier en ce qui concerne les obligations de coopération).

- 31.3 Les versements de salaire de l'entreprise sont subsidiaires par rapport aux prestations en cours ou aux paiements rétroactifs d'assurances légales ou conclues par l'entreprise. Les prestations en cours ainsi que les paiements rétroactifs d'assurances légales ou contractées par l'entreprise reviennent à celle-ci à concurrence du montant et pour la période où elle continue à verser

ou a versé aux membres de l'encadrement le salaire en dépit d'une capacité de travail et de performance restreinte.

Les membres de l'encadrement sont tenus de rembourser de telles prestations effectuées à titre d'acompte. L'entreprise est titulaire à cet effet d'une prétention récursoire directe envers les assurances légales ou les assurances contractées par elle-même. Elle peut exiger de l'organe débiteur de la prestation que le paiement rétroactif soit compensé ou lui soit versé à concurrence des paiements servis à titre d'acompte.

- 31.4 En cas de maladie ou en cas d'accident avec incapacité de travail partielle, les entreprises s'efforcent d'offrir aux membres de l'encadrement, dans la mesure du possible, la poursuite de leur emploi au sein de la même entreprise, respectivement s'efforcent de leur apporter leur appui dans la recherche de la poursuite d'un emploi correspondant au sein d'une autre entreprise de la communauté Migros.

32. Maladie

- 32.1 L'entreprise conclut pour les membres de l'encadrement une assurance indemnité journalière maladie collective au moment de leur entrée en service.

En cas d'incapacité de travail attestée par le médecin, il est versé aux membres de l'encadrement une indemnité journalière maladie pendant 730 jours, à concurrence du salaire net intégral selon chiffre 31.1. En cas d'incapacité partielle de travail, l'indemnité journalière maladie est versée pendant cette période en fonction du degré de l'incapacité de travail.

Pour obtenir cet objectif en matière de prestations, 100 % du salaire brut est assuré durant les trois premiers mois dans l'assurance indemnité journalière collective et, dès le 4e mois, 90 % du salaire brut.

- 32.2 L'indemnité journalière maladie est versée par cas de maladie. Le droit selon chiffre 32.1 renaît 30 jours après la reprise intégrale du travail, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un cas de rechute attesté par certificat médical.
- 32.3 Les cotisations pour l'assurance indemnité journalière collective sont supportées par l'entreprise, les collaboratrices et collaborateurs. La cotisation de l'entreprise doit être au moins équivalente au montant versé à ce titre par la collaboratrice ou le collaborateur.
- 32.4 L'affiliation à l'assurance indemnité journalière collective maladie prend géné-

ralement fin au moment de la cessation des rapports de travail. Le paiement du salaire en cas de maladie de longue durée survenue pendant la durée de l'emploi continue de faire l'objet de versements de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie au maximum jusqu'à épuisement des prestations. Il n'y a pas de prolongation de la couverture si les rapports de travail étaient temporaires ou qu'ils ont pris fin selon chiffre 5.3 et chiffre 5.4 en raison de l'atteinte de l'âge de la retraite réglementaire ou au motif d'une retraite anticipée.

Les membres de l'encadrement peuvent, dans les 90 jours à compter de la fin des rapports de travail ou de leur sortie de l'assurance indemnité journalière collective, demander le maintien de l'assurance indemnité journalière maladie à titre individuel.

- 32.5 Avec les prestations de l'assurance indemnité journalière collective, l'entreprise est entièrement libérée de l'obligation de payer le salaire selon l'article 324a CO.
- 32.6 En cas de maladie, le membre de l'encadrement informera sans délai sa personne responsable, et produira, sur demande, un certificat médical. En cas de maladie pendant les congés, un certificat médical doit être fourni spontanément, sans demande préalable, dès premier jour de maladie. Les certificats médicaux étrangers ne sont reconnus que s'ils sont présentés dans une langue officielle suisse ou en anglais. L'entreprise se réserve le droit de faire effectuer dans chaque cas un examen auprès d'un médecin agréé par elle. En cas de maladie survenant pendant les vacances, la réglementation selon chiffre 22.3 est en outre applicable.

33. Accident

- 33.1 Les membres de l'encadrement sont assurés contre les conséquences des accidents professionnels et non professionnels dans les limites prescrites par la loi.
- 33.2 En cas d'accidents professionnels et non professionnels reconnus, l'entreprise fournit pendant au moins 3 mois des prestations équivalant au salaire intégral selon chiffre 31.1, mais au plus tard jusqu'au début du versement d'une rente.

Le versement du salaire surobligatoire est supprimé en cas de départ.

- 33.3 Lorsque l'assurance réduit ses prestations, l'entreprise peut réduire le salaire dans une même mesure.

- 33.4 L'entreprise prend à sa charge les primes de l'assurance contre les accidents professionnels. Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge des membres de l'encadrement.
- 33.5 Si l'accident est causé par tiers contre lequel l'assureur-accidents exerce un recours, l'entreprise peut également recourir, au nom du membre de l'encadrement, pour le versement du salaire dans les limites des prestations de la LAA. L'entreprise ne verse le salaire qu'à titre d'avance et le droit de recours passe dans cette mesure à l'entreprise.

34. Grossesse et accouchement

- 34.1 La protection de la femme membre de l'encadrement enceinte à son poste de travail est une préoccupation prioritaire de l'entreprise. Celle-ci prend, d'un commun accord avec la femme membre de l'encadrement enceinte, toutes les dispositions nécessaires pour qu'elle soit occupée et que ses conditions de travail soient aménagées de telle sorte que sa santé et celle de son futur enfant ne soient pas mises en danger.
- 34.2 Un accord doit intervenir à temps à propos de la forme future du rapport de travail afin que les intérêts et souhaits mutuels puissent être pris en compte de façon équilibrée.
- 34.3 A sa demande, il est accordé à la femme membre de l'encadrement enceinte un congé de grossesse non payé jusqu'à l'accouchement.

35. Congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption et congé pour la prise en charge d'un enfant

- 35.1 Après l'accouchement, la femme membre de l'encadrement a droit à 18 semaines de congé de maternité payé.

Les 14 premières semaines doivent être prises consécutivement, tandis que la partie surobligatoire peut être prise de manière flexible en termes de durée et de volume, selon les besoins de la femme membre de l'encadrement et en accord avec les exigences de l'entreprise, dans le délai d'un an à compter de la naissance.

Pendant le congé de maternité, la femme membre de l'encadrement bénéficie du salaire qu'elle aurait perçu en cas de prestation de travail (salaire net, y compris allocations régulières selon chiffre 31.1).

Au lieu de prendre son congé de maternité à 100 %, la femme membre de l'encadrement peut, si elle le souhaite, le prendre à 80 % de son salaire net, ce qui permet de prolonger le congé en conséquence. D'autres niveaux de pourcentage ne sont pas possibles. Les entreprises définissent les modalités d'exécution.

Le chiffre 35.4 reste réservé.

- 35.2 Le droit au congé de maternité prend effet le jour de l'accouchement si l'enfant est né viable ou si la grossesse a duré au moins 23 semaines.

Le droit à l'APG prend fin au cours des 14 premières semaines si la femme membre de l'encadrement reprend totalement ou partiellement son activité professionnelle pendant cette période ou si elle décède. Le droit surobligatoire est supprimé si la femme membre de l'encadrement décède avant d'avoir perçu la totalité de la part surobligatoire.

La femme membre de l'encadrement peut transférer, totalement ou en partie, la partie de son congé de maternité au-delà des 14 semaines fixées par la loi à son partenaire dans la mesure où cette personne prend un congé non payé attesté et de même durée au titre de sa paternité. Un tel transfert s'effectue dans tous les cas par un paiement correspondant.

La femme membre de l'encadrement peut, à sa demande, prolonger un congé de maternité payé par un congé non payé jusqu'à un total de 8 mois, pour autant que l'entreprise le permette. Un tel congé de maternité non payé doit être demandé sous forme écrite au moins trois mois avant le début du congé souhaité.

Le moment et la durée du congé de maternité non payé sont fixés d'un commun accord, de telle sorte que les besoins du cadre et de sa famille ainsi que ceux de l'entreprise soient harmonisés le mieux possible.

- 35.3 Au retour du congé de maternité, le rapport de travail reste en principe inchangé.

Les femmes membre de l'encadrement qui travaillaient à plus de 80 % avant leur maternité peuvent réduire leur taux d'occupation jusqu'à 80 % ou, en fonction des conditions de l'entreprise, même au-delà.

Pour les femmes membre de l'encadrement qui, avant la maternité, travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de 80% au maximum, une

éventuelle réduction du taux d'occupation est fonction du taux d'occupation minimal nécessaire pour le poste et des possibilités de l'entreprise.

- 35.4 L'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain revient à l'entreprise dans la mesure et pour la période où elle a versé à la femme membre de l'encadrement, pendant la durée du droit à l'allocation de maternité, le salaire selon chiffre 35.1.

Aucune prestation selon chiffre 35.1 n'est versée aux femmes membres de l'encadrement:

- a) si la durée du rapport de travail était inférieure à 3 mois au moment de l'accouchement;
- b) si aucun droit à l'allocation de maternité selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain n'a pris naissance parce qu'elle ne remplissait pas les conditions légales sous l'angle de la durée minimale d'assurance ou de la durée minimale d'activité lucrative.

En outre, les femmes membres de l'encadrement sont tenus de rembourser à l'entreprise les prestations surobligatoires versées si elles résilient le rapport de travail avant que la période de six mois après la cessation du congé de maternité.

- 35.5 A l'occasion de la naissance d'un propre enfant, il est accordé au père un congé payé de 4 semaines. Le père peut demander de surcroît jusqu'à 4 semaines de congé non payé.

Les deux premières semaines de congé payé constituent le congé de paternité prévu par la loi et doivent être prises dans les six premiers mois suivant la naissance de l'enfant. Les deux autres semaines payées et les semaines non payées doivent être prises dans le délai d'un an à compter de la naissance.

Le congé peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés. Le moment et la durée du congé de paternité sont fixés d'un commun accord de façon à pouvoir harmoniser au mieux les besoins du membre de l'encadrement et des membres de sa famille avec les exigences posées à sa fonction ainsi qu'à l'entreprise.

Pendant les quatre premières semaines, le membre de l'encadrement reçoit le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé (salaire net, y compris les allocations fixes). Au lieu de prendre son congé de paternité à 100 %, le cadre peut, s'il le souhaite, le prendre à 80 % de son salaire net, ce qui permet de prolonger

le congé en conséquence. D'autres niveaux de pourcentage ne sont pas possibles. Les entreprises définissent les modalités d'exécution.

Au retour du congé de paternité, le rapport de travail reste en principe inchangé. Les membres de l'encadrement qui travaillaient à plus de 80 % avant leur paternité peuvent réduire leur taux d'occupation jusqu'à 80 % ou, en fonction des conditions de l'entreprise, même au-delà.

Pour les membres de l'encadrement qui, avant la paternité, travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de 80 % au maximum, une éventuelle réduction du taux d'occupation est fonction du taux d'occupation minimal nécessaire pour le poste et des possibilités de l'entreprise.

Pour les couples de femmes dont la femme qui n'a pas accouché est membre de l'encadrement de Migros, les droits sont les mêmes que pour le congé de paternité.

- 35.6 En cas d'adoption d'un enfant, un congé payé d'une durée de 4 semaines est accordé aux membres de l'encadrement et, à titre supplémentaire et à la demande de ces derniers, un congé non payé d'une durée pouvant aller jusqu'à 4 semaines, étant précisé que seules sont prises en compte pour l'octroi du congé les adoptions qui sont exécutoires avant l'âge de 10 ans révolus.

Le droit au congé d'adoption ne s'applique pas si, dans le cas concret, il existe déjà un droit au congé de maternité ou de paternité.

Le congé d'adoption est à prendre dans le délai d'un an à compter de l'adoption de l'enfant. Le congé peut être pris consécutivement ou sous forme de jours de congé séparés. Il doit être demandé sous forme écrite. Le moment et la durée du congé d'adoption sont fixés d'un commun accord, de telle sorte que les besoins du cadreur et de sa famille ainsi que ceux de l'entreprise soient harmonisés le mieux possible.

- 35.7 Les prétentions selon chiffre 35 sont valables par événement, indépendamment du nombre d'enfants nés ou adoptés.
- 35.8 Si les membres de l'encadrement ont droit à une allocation de prise en charge conformément aux articles 16n-16s LAPG parce qu'un de leurs enfants (même adopté) est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, ils ont droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum.

L'employeur complète l'allocation pour prise en charge selon les articles 16n–16s LAPG dans le sens d'une prestation surobligatoire sur le salaire qui correspond au salaire qui aurait été perçu si le cadre avait travaillé (salaire net, y compris les allocations fixes).

Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est perçue.

Si les deux parents sont salariés, chacun d'eux a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au maximum. Ils peuvent choisir une répartition différente du congé.

Le congé peut être pris en une seule fois ou à la journée. L'employeur doit être informé sans délai des modalités de prise de congé ainsi que de toute modification.

Le droit selon ce chiffre représente le droit légal selon l'art. 329i CO, plus la part surobligatoire selon l'alinéa 2 de ce chiffre, et n'est donc pas cumulatif avec ce droit.

36. Phase parentale

- 36.1 Les membres de l'encadrement sortants ont, dans le délai de 12 mois après la fin du congé de maternité de la femme membre de l'encadrement, le droit conditionnel d'être réengagés au taux d'occupation précédent dans un emploi disponible au sein de l'entreprise où ils exerçaient leur activité avant leur départ, dans la mesure où un poste de travail conforme à leur aptitude et à leur expérience professionnelle est librement disponible, au moment déterminant, dans l'entreprise où ils étaient employés avant leur sortie de l'entreprise.
- 36.2 Le droit au réengagement est dévolu soit à la mère, soit au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise.

37. Service militaire

- 37.1 Durant les périodes de service militaire normal et d'avancement dans l'armée suisse, les indemnités servies par les caisses de compensation aux membres de l'encadrement avec obligation d'entretien envers des enfants sont complétées pour toute la durée, respectivement jusqu'à 4 semaines pour les membres de l'encadrement sans obligation d'entretien, de manière à atteindre 100 % du salaire net selon chiffre 31.1, dans le respect des taux journaliers de la loi

sur les allocations pour perte de gain. Les enfants adoptés sont alors assimilés à des enfants biologiques.

- 37.2 Le service normal et le service d'avancement sont des engagements de service fournis dans le cadre du service militaire obligatoire de l'armée suisse, y compris le service de la Croix-Rouge, dans la protection civile suisse et dans le service civil suisse, au-delà de la durée d'une école de recrues.

Est réputé engagement de longue durée dans le service civil celui pour lequel la personne astreinte au dit service fournit la moitié des jours de service civil à effectuer dans le cadre d'un engagement ininterrompu.

Migros se montre favorable aux activités militaires volontaires. L'accomplissement de ce service, dans la mesure où il occasionne une absence au travail, requiert l'approbation de l'entreprise. Il y a lieu de réglementer séparément et d'un commun accord les modalités du versement du salaire, respectivement du complément de salaire.

- 37.3 Le paiement supplémentaire du salaire selon chiffre 37.1 n'interviendra qu'à condition que le membre de l'encadrement poursuive ses rapports de travail pendant au moins 12 mois après la dernière libération du service d'avancement et de services effectués à titre de service long, ou pendant au moins 6 mois après des engagements de longue durée dans le service civil.

En cas de service militaire normal et de service d'avancement effectués sans interruption en tant que service long, le versement du salaire selon chiffre 38 n'intervient au-delà de la durée de 12 mois qu'à condition que les rapports de travail en qualité de membre de l'encadrement aient duré au moins 6 mois avant le début du service accompli.

- 37.4 Si des membres de l'encadrement font usage de la possibilité d'effectuer leur service de formation en plusieurs parties (fractionnement) au sein de l'armée suisse, est réputée dernière démobilisation le moment où le service de formation a été entièrement achevé.

38. Allocation pour perte de gain

L'allocation pour perte de gain selon la loi fédérale sur les allocations revient à l'entreprise dans la mesure et pour la période où celle-ci a versé le salaire au membre de l'encadrement. Si l'allocation pour perte de gain est supérieure aux prestations que l'entreprise fournit selon chiffre 37.1, c'est l'allocation qui est versée.

39. Maladie et accidents durant le service militaire, le service civil et le service de protection civile

- 39.1 Si des membres de l'encadrement tombent en incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident pour laquelle l'assurance militaire répond, l'entreprise fournit des prestations à concurrence du plein salaire selon chiffre 31.1.
- 39.2 Le délai limité pendant lequel le versement du salaire est effectué se fonde sur l'article 324a CO.

Versement du salaire et d'un capital en cas de décès; caisse de pensions

40. Versement du salaire en cas de décès

Sous réserve du chiffre 41.2 ci-après, les ayants droit des membres de l'encadrement décédés ont droit à des versements de salaire selon l'art. 338 al. 2 CO.

41. Versement d'un capital en cas de décès

- 41.1 Le droit au «versement d'un capital en cas de décès» prévu au règlement entre en vigueur – pour les ayants droit – dès que le contrat de travail prend effet.
- 41.2 Le versement d'un capital aux survivants, selon chiffre 41.1 remplace l'obligation de verser le salaire en cas de décès selon l'article 338, alinéa 2 CO.

42. Caisse de pensions

Les membres de l'encadrement sont assurés contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès conformément au règlement de prévoyance en vigueur auprès de l'institution de prévoyance avec laquelle l'entreprise a signé une convention d'affiliation.

Dispositions finales

43. Rapports avec les dispositions du CO

Les dispositions du code des obligations (CO) s'appliquent à titre subsidiaire.

44. Entrée en vigueur et modifications des CEME

Les présentes Conditions d'engagement des membres de l'encadrement entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Elles remplacent dès cette date toutes les dispositions contractuelles en vigueur jusqu'alors ainsi que toutes les conventions, directives et instructions y afférentes, pour autant que les présentes conditions contiennent, expressément ou par analogie, une réglementation nouvelle ou dérogeant à celles-ci.

Si des prescriptions légales impératives ou des arrêts de tribunaux ou encore des changements de conditions et de besoins exigent des adaptations ou des compléments aux Conditions d'engagement des membres de l'encadrement, ces dernières seront adaptées en conséquence moyennant garantie des droits légaux et contractuels des membres de l'encadrement.

45. Texte faisant foi

Les versions allemande, française et italienne des Conditions d'engagement des membres de l'encadrement sont en principe équivalentes. En cas de doute, la version allemande fait foi.

Structure fonctionnelle des collaborateurs

Niveau	Désignation / fonction	Contrat
Direction	Membre de la direction Directeur / trice Membre de la direction Membre de la direction élargie ou régionale	CEME
Encadrement	Cadre	
Base	Collaborateur / collaboratrice	CCNT

Tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices sont affectés individuellement à un niveau. Le classement est effectué sur les seuls critères de la fonction et de la responsabilité (sans tenir compte de l'ancienneté ni des qualités personnelles), c'est-à-dire indépendamment de la personne qui occupe la fonction.

Si une fonction est classée au niveau «direction» ou «encadrement», cela figure expressément sur le contrat de travail individuel.

Direction

activités stratégiques normatives concernant l'ensemble de l'entreprise ou des secteurs importants de cette dernière.

Encadrement

activités de planification opérationnelle s'inscrivant dans la stratégie générale de l'entreprise. Direction d'une unité ou d'un petit groupe de spécialistes à un niveau fonctionnel élevé.

Les Conditions d'engagement des membres de l'encadrement (CEME) s'appliquent aux niveaux «direction» et «encadrement».

Base

toutes les fonctions non classées au niveau «direction» ou «encadrement». Tâches opérationnelles d'exécution pour la plupart.

La Convention collective nationale de travail pour la communauté Migros (CCNT) s'applique au niveau «base».

Règlement applicable au congé payé individuel Migros («Copain»)

1. Dispositions générales

1.1 Champ d'application

Le congé payé individuel est destiné aux membres de l'encadrement au sens du chiffre 1.2 CEME.

1.2 Droit

Pour le cercle des ayants droit, le droit au congé payé individuel est de 5 jours de congé «Copain» par année civile.

1.3 Rapport avec les vacances ordinaires

Le congé «Copain» est accordé indépendamment des vacances ordinaires.

2. Calcul des jours de congé «Copain»

2.1 Principe de base

Le calcul des jours de congé «Copain» se fait par année civile.

2.2 Membres de l'encadrement entrant dans la communauté Migros

La créance effective de jours de congé «Copain» pendant l'année d'entrée en fonction sera calculée au prorata (arrondir à un nombre entier de jours).

2.3 Membres de l'encadrement acquérant le statut d'ayant droit par mutation ou promotion au sein de la communauté Migros

Les années de service antérieures à l'acquisition du statut de membre de l'encadrement ne sont pas prises en considération. Le calcul de la durée du congé «Copain» s'effectue conformément au chiffre 2.2.

2.4 Droits acquis

Les collaborateurs mutés dans une autre entreprise Migros conservent leurs droits à des jours de congé «Copain». Le nouvel employeur prend en charge la créance sans compensation avec l'employeur antérieur.

2.5 Salaire et taux d'occupation

Pour le salaire dû pendant le jour «Copain», est déterminant le salaire qui correspond au taux d'occupation moyen dans l'année civile au cours de laquelle est né le droit au jour «Copain».

2.6 Membres de l'encadrement quittant la communauté Migros

La créance effective du cadre dans l'année de son départ sera calculée au prorata (arrondir à un nombre entier de jours).

2.7 **Mise à la retraite**

La créance effective de jours de congé «Copain» pendant l'année de mise à la retraite sera calculée au prorata (arrondir à un nombre entier de jours).

2.8 **Réduction**

Si les membres de l'encadrement sont absents pendant plus de 3 mois par année civile, le crédit «Copain» de l'année civile en question est réduit à raison d'un douzième pour chaque mois entamé. Si les membres de l'encadrement sont absents pendant toute l'année civile, il n'y a aucun droit à des jours «Copain» pour cette année-là.

3. **Jouissance des jours de congé «Copain»**

3.1 **Capitalisation des jours de congé**

Les jours de congé «Copain» ne doivent pas être pris impérativement dans l'année où le droit naît; ils peuvent être capitalisés jusqu'à concurrence du droit maximum.

3.2 **Nombre maximum de jours de congé capitalisables**

Le nombre maximum de jours de congé «Copain» capitalisables est de quarante. Les créances en excédent de quarante jours sont réputées périmées et ne peuvent faire l'objet d'une compensation en espèces, sauf si le membre de l'encadrement quitte ses fonctions (cf. également chiffre 3.7). La personne responsable a l'obligation de signaler à leurs collaborateurs qu'ils ont atteint la limite de capitalisation.

3.3 **Contrôle**

La personne responsable veille à ce que le capital de jours de congé «Copain» soit utilisé à temps. Ils ont l'obligation de signaler à leurs collaborateurs qu'ils ont atteint la limite de capitalisation. La direction contrôle l'utilisation du capital de jours de congé «Copain». Elle doit être avertie à temps, à chaque fois que le cadre fait usage de son droit.

3.4 **Jouissance**

Les membres de l'encadrement peuvent prendre leurs jours de congé «Copain» de la manière suivante:

- au fur et à mesure
- créance intégrale prise en une fois
- créance prise partiellement ou en fractions (la créance restante demeurant acquise).

Les membres de l'encadrement ne peuvent prélever moins d'un jour de leurs créances de jours de congé; les jours de congé «Copain» ne peuvent être pris «à l'avance». Il est possible de combiner les jours de congé «Copain» avec les vacances annuelles ordinaires.

3.5 **Date de jouissance des jours de congé «Copain»**

La date à laquelle le membre de l'encadrement prendra ses jours de congé sera fixée en accord avec la personne responsable.

3.6 **Mise à la retraite**

Tous les jours de congé «Copain» doivent être pris avant la mise à la retraite. Un paiement en espèces est exclu.

3.7 **Départ**

En cas de départ, les jours de congé «Copain» doivent être pris pendant le délai de résiliation du contrat de travail. Un paiement en espèces n'est possible que dans des cas d'exception et nécessite l'approbation de la direction (cf. également chiffre 3.2).

3.8 **Maladie/accident/jours fériés**

Les membres de l'encadrement atteints de maladie ou d'accident durant le congé «Copain» bénéficient des dispositions de compensation applicables aux vacances ordinaires. Ces dispositions s'appliquent aussi aux jours de congé «Copain» coïncidant avec un jour férié.

3.9 **Interdiction d'exercer une activité lucrative**

Il est interdit aux collaborateurs d'exercer une activité lucrative en faveur d'un tiers durant leurs jours de congé «Copain».

4. **Dispositions finales**

4.1 **Compétence en cas de litige**

Tout désaccord quant à l'application du présent règlement sera réglé dans le cadre de l'entreprise. L'entreprise soumettra les cas ardues aux fins d'expertise à la direction RH-M de la communauté Migros. En cas de litige, la direction générale tranchera en dernier ressort.

4.2 **La modification ou l'annulation en tout temps du présent règlement est de la compétence de l'administration FCM, sur proposition de la direction générale.**

Conditions d'engagement des membres de l'encadrement
(CEME Migros)
édition 2023