

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'INDUSTRIE CHOCOLATIÈRE SUISSE

Version 2026

La Convention collective de travail est prorogée tacitement d'une année si aucune des parties contractantes ne l'a dénoncée.

TABLE DES MATIERES

		Page
Art. 1	But et coopération des partenaires sociaux	3
Art. 2	Champ d'application	3
Art. 3	Devoirs des travailleuses et travailleurs ainsi que de l'employeur	3
Art. 4	Temps d'essai	4
Art. 5	Résiliation	4
Art. 6	Durée du travail	4
Art. 7	Protection spéciale des travailleuses et du personnel jeune	5
Art. 8	Salaires	5
Art. 9	13 ^e salaire	6
Art. 10	Révision des salaires	6
Art. 11	Allocations familiales	7
Art. 12	Suppléments de salaire	7
Art. 13	Salairé pendant le service militaire suisse, le service de la Croix-Rouge suisse ainsi que le service de protection civile et le service civil suisse	7
Art. 14	Vacances	8
Art. 15	Jours fériés	9
Art. 16	Jours de congé	9
Art. 17	Congé maternité	10
Art. 18	Assurance-accidents	10
Art. 19	Assurance indemnité journalière en cas de maladie	10
Art. 20	Certificat médical	11
Art. 21	Commission d'entreprise	11
Art. 22	Droit de coalition et d'association	11

		Page
Art. 23	Contribution contractuelle et professionnelle	12
Art. 24	Paix du travail	12
Art. 25	Différends	12
Art. 26	Tribunal arbitral	12
Art. 27	Protection des données	13
Art. 28	Durée de la Convention collective de travail	13
Annexe I	Maisons adhérentes	15
Annexe II	Règlement pour l'achat de chèques Reka	16
Annexe III	Convention sur les mesures en cas de restructurations, fusions, fermetures et transfert total ou partiel d'entreprise à des tiers (plan social)	17
Annexe IV	Congé de paternité	19

Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse 2020 – 2022

Art. 1 But et coopération des partenaires sociaux

But	1 Par la présente Convention collective de travail, les parties contractantes fixent les conditions sociales minimales qui doivent être observées dans les contrats individuels de travail.
Collaboration	2 Les parties contractantes se soutiendront mutuellement pour sauvegarder les intérêts généraux de l'industrie chocolatière dans les domaines économiques et sociaux.
Exécution	3 Les parties contractantes s'engagent en leur nom et au nom de leurs membres à respecter la présente Convention collective de travail. Elles prennent l'engagement de surveiller l'application rigoureuse de ces dispositions et, au besoin, de l'obtenir par tous les moyens qui sont à leur disposition.

Art. 2 Champ d'application

Principe	1 Est soumis à la présente Convention collective de travail le personnel d'exploitation, fixe ou à l'essai, occupé par les membres de CHOCOSUISSE. La Convention collective de travail est également valable pour le personnel travaillant à temps partiel avec un taux d'occupation minimal de 20 % d'un poste à temps complet.
Exception	2 Les travailleuses et travailleurs engagés pour une durée limitée égale ou inférieure à 9 mois ne sont pas soumis à la Convention collective de travail. L'employeur leur garantit les conditions de travail propres à l'usage local et intra-branché et les informe par écrit, lors de leur engagement, du fait qu'ils ne sont pas soumis à la Convention collective de travail.
Respect par les travailleuses et travailleurs	3 En signant la déclaration reproduite en page 20 ou une déclaration comparable insérée dans le contrat de travail individuel, les travailleuses et travailleurs déclarent avoir reçu la Convention collective de travail en format électronique ou imprimé et s'engagent à en respecter les dispositions.

Art. 3 Devoirs des travailleuses et travailleurs ainsi que de l'employeur

Principes	1 Les travailleuses et travailleurs sont tenus de vouer toutes leurs connaissances et capacités à l'exécution des travaux qui leur sont confiés et de manipuler avec soin les matériaux, les outils, les machines et les installations en respectant les prescriptions visant à prévenir les accidents professionnels.
Intérêts légitimes de l'employeur	2 Les travailleuses et travailleurs doivent sauvegarder les intérêts légitimes de l'employeur et éviter en particulier tout ce qui peut nuire à la paix du travail au sein de l'entreprise.
Devoir de discrétion	3 Les travailleuses et travailleurs sont tenus à la discrétion sur toutes les affaires entrepreneuriales de l'employeur.

Les employeurs recommandent aux travailleuses et travailleurs, dans l'intérêt du maintien de la Convention collective de travail, d'adhérer aux syndicats Unia ou SYNA.

Autre occupation	4 Les travailleuses et travailleurs employés à plein temps sont tenus de consacrer toute leur force de travail à l'entreprise; sans l'autorisation de l'employeur, il leur est interdit d'avoir une autre occupation rémunérée en dehors de leurs heures de travail.								
Dispositions constitutionnelles et légales; information	5 L'employeur met en œuvre et impose dans son entreprise les dispositions constitutionnelles et légales touchant les rapports de travail. En plus, il informe régulièrement et à temps les travailleuses et travailleurs sur les questions qui les concernent directement.								
Protection de la personnalité et égalité entre hommes et femmes	6 L'employeur protège la personnalité des travailleuses et travailleurs et y veille particulièrement. Il prend les mesures nécessaires à la protection de la santé du personnel et applique les prescriptions de la Loi fédérale sur l'égalité. Il s'engage en particulier à réaliser l'égalité des chances et des salaires pour les femmes et les hommes et s'efforce de créer des conditions permettant un climat de respect personnel et de confiance. Il prend les mesures propres à prévenir les abus, les agressions et les harcèlements sexuels.								
Intégration des travailleuses et travailleurs étrangers	7 L'employeur soutient l'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers et prévient tout acte xénophobe.								
Art. 4 Temps d'essai									
Durée	Les trois premiers mois de service représentent le temps d'essai. Après quoi, les travailleuses et travailleurs sont considérés comme personnel fixe.								
Art. 5 Résiliation									
Délais de congé	1 Pour chacune des parties, les délais de congé sont: <table> <tr> <td>pendant le temps d'essai</td><td>7 jours</td></tr> <tr> <td>après le temps d'essai, durant la 1^{ère} année de travail</td><td>1 mois</td></tr> <tr> <td>de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de travail</td><td>2 mois</td></tr> <tr> <td>dès la 10^{ème} année de travail</td><td>3 mois.</td></tr> </table> Après le temps d'essai, le congé doit être donné par écrit pour la fin d'un mois.	pendant le temps d'essai	7 jours	après le temps d'essai, durant la 1 ^{ère} année de travail	1 mois	de la 2 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de travail	2 mois	dès la 10 ^{ème} année de travail	3 mois.
pendant le temps d'essai	7 jours								
après le temps d'essai, durant la 1 ^{ère} année de travail	1 mois								
de la 2 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de travail	2 mois								
dès la 10 ^{ème} année de travail	3 mois.								
Protection contre les congés	2 Les dispositions légales relatives à la protection contre les congés doivent être respectées (CO art. 336, 336a, 336b, 336c et 336d).								
Résiliation immédiate	3 La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs est régie par les dispositions légales correspondantes (CO art. 337, 337a, 337b, 337c et 337d).								
Art. 6 Durée du travail									
Durée normale du travail	1 La durée normale du travail hebdomadaire est de 41 heures en moyenne sur une période de 12 mois. Des dérogations sont possibles dans le cadre des dispositions de la Loi fédérale sur le travail et de l'Ordonnance I y relative.								
Heures de travail supplémentaire	2 Les travailleuses et travailleurs sont tenus d'effectuer les heures de travail supplémentaires nécessaires et pouvant être convenablement exigées d'eux (CO, art. 321c).								

Personnel travaillant à temps partiel	3 Pour le personnel travaillant à temps partiel, seules les heures dépassant la durée normale du travail hebdomadaire (selon art. 6, al. 1) sont considérées comme travail supplémentaire.
Consultation par l'employeur	4 Avant d'ordonner des heures de travail supplémentaire, l'employeur prendra l'avis des travailleuses et travailleurs concernés ainsi que de la personne habilitée de la commission d'entreprise ou de la commission d'entreprise.

Art. 7 Protection spéciale des travailleuses et du personnel jeune

Dispositions en vigueur	Pour la protection spéciale des travailleuses et du personnel jeune sont valables les dispositions stipulées aux art. 60 à 66 de l'Ordonnance I relative à la Loi fédérale sur le travail ainsi qu'à l'Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs.
-------------------------	--

Art. 8 Salaires

Système de rémunération	1 Les travailleuses et travailleurs sont rémunérés au mois.
Éléments constitutifs du salaire	2 Les éléments constitutifs du salaire sont - le salaire de base - les suppléments individuels - les suppléments contractuels.
Suppléments individuels	3 Les suppléments individuels sont - les suppléments pour qualifications personnelles (par exemple expérience et années de travail, polyvalence, performances) - les suppléments éventuels pour poste de travail (genre d'activité, responsabilités).
Suppléments contractuels	4 Les suppléments contractuels sont - les allocations familiales (art. 11) - les suppléments de salaire pour travail du dimanche, travail du soir, travail de nuit, travail du samedi, travail supplémentaire et travail en équipes (art. 12).
Fixation	5 Le salaire de base et les suppléments individuels sont fixés par l'employeur. Les suppléments contractuels sont garantis par la Convention collective de travail.
Réduction	6 Avec l'approbation de la commission d'entreprise, il peut être convenu d'un salaire inférieur pour une travailleuse/un travailleur à capacité de travail réduite. ¹
Déductions	7 Les déductions pour les absences non payées sont calculées selon la formule:

$$\frac{\text{salaire mensuel}}{177,7} = \text{salaire horaire}$$

Aucune déduction de salaire ne sera effectuée en cas d'absences de courte durée pour les motifs suivants:

¹ Est considéré(e) comme travailleuse/travailleur à capacité de travail réduite toute personne qui est incapable d'un rendement normal dans la fonction qui lui est attribuée.

- a) raisons médicales: médecin
hôpital
dentiste
traitement ordonné par un médecin;
- b) convocation par une autorité ou une instance officielle;
- c) arrivées tardives dues aux transports publics ou à l'implication dans un accident.

Toute autre absence n'est pas considérée comme absence de courte durée et est déduite du salaire.

Les absences de courte durée doivent strictement être limitées au temps nécessaire et sont à justifier. Les absences au sens de l'art. 8, al. 7, let. a doivent être organisées dans la mesure du possible en-dehors de l'horaire de travail annoncé. Si cela n'est pas possible, les absences de courte durée doivent, dans la mesure du possible, être fixées au début ou à la fin du temps de travail.

Païement

8 Le salaire de base et les suppléments non modifiables sont versés avant la fin du mois auquel ils se rapportent.

Les suppléments variables et les déductions éventuelles peuvent, par contre, n'être décomptés qu'avec le montant du salaire du mois suivant tant que durent les rapports de travail. A la cessation des rapports de travail, le salaire et les suppléments sont versés au plus tard le jour où la travailleuse/le travailleur quitte son emploi.¹

Art. 9 13^e salaire

Principe

1 Les travailleuses et travailleurs ont droit au versement d'un 13^e salaire.

Base de calcul

2 Le 13^e salaire est constitué par le salaire de base et les suppléments individuels. Sont donc exclus les suppléments contractuels, à savoir:

- les allocations familiales
- les suppléments pour travail supplémentaire, travail du soir, travail de nuit, travail du samedi, travail du dimanche et travail en équipes.

Païement

3 Le 13^e salaire est versé dans le courant du mois de décembre.²

En cas d'entrée ou de départ dans le courant de l'année, le 13^e salaire est payé au prorata.

Réduction

4 Lorsque le total des absences de toute nature, à l'exception des vacances, des services militaires et autres services selon l'art. 13, al. 1 ainsi que des accidents professionnels, dépasse deux mois par année, le 13^e salaire peut être réduit proportionnellement (c'est-à-dire d'un douzième par mois à partir du troisième mois).

En cas de nombreuses absences injustifiées, la direction peut, après consultation de la commission d'entreprise, décider de réduire ou de supprimer le 13^e salaire.

Art. 10 Révision des salaires

Bases

1 Pour l'adaptation des salaires sont pris en considération l'évolution de l'indice fédéral des prix à la consommation (base: septembre), la situation économique générale, la marche des affaires, les perspectives commerciales et la situation sur le marché du travail.

¹ D'entente avec la commission d'entreprise, il peut en être convenu autrement.

² D'entente avec la commission d'entreprise, le versement peut être effectué à une autre date.

Modalités	2 Les échelles salariales, en particulier les salaires de base, le salaire minimal ainsi que les suppléments individuels, sont revues annuellement, en fonction de la politique salariale et des performances réalisées, par chaque entreprise avec la commission d'entreprise et éventuellement avec la représentation régionale du syndicat.
	Art. 11 Allocations familiales
Sources juridiques	Le droit des travailleuses et travailleurs aux allocations familiales est régi par les prescriptions de la Loi fédérale sur les allocations familiales ainsi que par la législation cantonale déterminante en la matière.
	Art. 12 Suppléments de salaire
Taux	1 Les travailleuses et travailleurs ont droit à un supplément de salaire a) de 75 % pour le travail du dimanche; 50 % doivent être versés en espèces, 25 % peuvent, d'entente avec les travailleuses et travailleurs, être compensés en temps; b) de 30 % + 10 % de compensation en temps pour le travail de nuit (23.00-06.00 h.); c) de 30 % pour le travail du soir (20.00-23.00 h.); une compensation en temps, d'entente avec les travailleuses et travailleurs, est également autorisée; d) de 25 % pour le travail supplémentaire s'il dépasse, en moyenne sur une période de 12 mois, la durée normale du travail hebdomadaire selon art. 6, al. 1 de la Convention collective de travail; lorsque le travail supplémentaire est compensé par un congé, les travailleuses et travailleurs ont droit à un supplément de salaire ou de temps s'élevant à 25 %; e) de 12 % pour le travail de jour à deux équipes ainsi que pour le travail de jour à une équipe coupé par une ou plusieurs pauses dont la durée totale ne dépasse pas 30 minutes. Le travail interrompu par une courte pause à midi (horaire «anglais») n'est pas considéré comme travail de jour à une équipe. Ce supplément peut être remplacé par un congé équivalent. f) de 12 % pour le travail du samedi.
Calcul	2 Les suppléments se calculent sur le salaire de base et les suppléments individuels. Ils ne se cumulent pas; lorsque les heures de travail peuvent être classées simultanément dans deux catégories, elles doivent être rangées dans celle qui est la plus avantageuse pour les travailleuses et travailleurs.
Exception	3 Aucun supplément n'est dû pour le travail compensatoire accompli en vertu de l'art. 11 de la Loi fédérale sur le travail.
	Art. 13 Salaire pendant le service militaire suisse, le service de la Croix-Rouge suisse ainsi que le service de protection civile et le service civil suisse
Principe	1 Pour le service militaire suisse, le service de la Croix-Rouge suisse ainsi que le service de protection civile et le service civil suisse sont valables les prescriptions relatives au régime d'allocations pour perte de gain.

Taux	2 Pendant les cours de répétition et autres cours d'instruction obligatoires, les travailleuses et travailleurs ont droit à 100 % de leur salaire.
Services d'avancement	3 Pendant l'école de recrues et les services d'avancement (écoles de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers, d'officiers, y compris paiement de galons), la travailleuse/le travailleur célibataire sans obligation d'assistance a droit à 80 % du salaire, la travailleuse/le travailleur marié(e) à 100 % du salaire.
Allocations pour perte de gain	4 Dans les cas mentionnés aux al. 2 et 3, les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur.
Restitution	5 Lorsqu'une travailleuse/un travailleur met fin aux rapports de travail dans les douze mois à dater du licenciement des services mentionnés à l'al. 3, il/elle est tenu(e) de restituer le montant que l'employeur a pris à sa charge au-delà des prestations prévues à l'art. 324a CO. L'employeur peut retenir le montant dû sur le salaire.

Art. 14 Vacances

Principe	1	Le personnel a droit chaque année à des vacances qui doivent être consacrées au délassement.	
Déchéance	2	En cas d'infraction à cette prescription, les travailleuses et travailleurs perdent leur droit au salaire des vacances selon l'art. 329d, al. 3 du CO.	
Remplacement	3	Tant que durent les rapports de travail, il est interdit de remplacer les vacances par quelque autre prestation que ce soit.	
Durée	4	Les vacances sont accordées comme suit:	
		pour les jeunes gens jusqu'à l'âge de 20 ans révolus	6 semaines;
		de l'âge de 20 ans révolus à 49 ans	5 semaines;
		dès l'année civile au cours de laquelle les 50 ans sont révolus	5 semaines et 2 jours;
		dès l'année civile au cours de laquelle les 60 ans sont révolus	6 semaines.
		En cas d'entrée pendant l'année, les vacances sont accordées au prorata de la période de travail accomplie.	
Réduction	5	En cas de cessation des rapports de travail, les vacances sont accordées au prorata de la période de travail accomplie. L'employeur peut alors, s'il y a lieu, retenir sur le salaire les indemnités de vacances payées en trop.	
a) pour cause de résiliation			
b) par suite de suspension du travail	6	Lorsque le travail a été suspendu entre deux périodes de vacances – pour d'autres raisons que les services obligatoires selon l'art. 13, al. 2 – les vacances peuvent être réduites comme suit:	
		de 1/4 pour une absence de 3 à 6 mois;	
		de 1/2 pour une absence de 7 à 9 mois;	
		de 3/4 pour une absence de 10 à 11 mois.	
		Toutefois, un minimum de vacances de 1 semaine est assuré de la 2 ^e à la 5 ^e année de travail et de 1 1/2 semaine dès la 6 ^e année de travail, sauf si la suspension a duré plus de 11 mois.	

Les jours fériés payés et les jours de congé payés ne sont pas comptés dans le droit aux vacances.

Périodes des vacances	7 L'employeur fixe les périodes des vacances en tenant compte des nécessités de l'entreprise et autant que possible des vœux des travailleuses et travailleurs. En cas de besoin, il consulte la commission d'entreprise.
Vacances continues	8 Aux travailleuses et travailleurs ayant droit à 5 semaines de vacances, 3 semaines au minimum seront accordées, si possible, en une seule fois.
Chèques Reka	9 Les travailleuses et travailleurs ont le droit d'obtenir, à prix réduit, auprès de l'employeur, des chèques Reka de la Caisse suisse de voyage. La remise de ces chèques s'effectue aux conditions fixées par le «Règlement pour l'achat de chèques Reka» qui fait partie intégrante de la présente Convention collective de travail (Annexe II).

Art. 15 Jours fériés

Principe et choix	1 Le nombre de jours fériés légaux ou d'usage local, pour lequel le salaire perdu sera bonifié, est de 9 au maximum. Si un jour férié tombe sur un jour normalement non-travaillé (par ex. un dimanche), celui-ci n'est pas compensé. L'employeur et la commission d'entreprise s'entendent, au plus tard en décembre, pour choisir les jours fériés payés de l'année suivante.
Remplacement	2 Les travailleuses et travailleurs ayant travaillé un jour férié payé ont droit, en compensation, à un congé payé équivalent.
Dérogations	3 Les travailleuses et travailleurs au bénéfice de prestations de caisses d'assurance-accidents ou maladie n'ont pas droit à l'indemnité pour jours fériés.

Art. 16 Jours de congé

Durée et motif	Les travailleuses et travailleurs ont droit aux jours de congé payés suivants:																		
	<table> <tr> <td>Paternité lors de la naissance de propres enfants¹</td><td>5 jours</td></tr> <tr> <td>Congé d'adoption dans le cas où l'enfant est âgé de moins de 6 ans et qu'il ne s'agit pas de celui du partenaire</td><td>3 jours</td></tr> <tr> <td>Décès du conjoint ou du partenaire reconnu, de propres enfants, des parents, des beaux-parents</td><td>3 jours</td></tr> <tr> <td>Décès des grands-parents, de petits-enfants, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille</td><td>1 jour</td></tr> <tr> <td>Mariage ou enregistrement d'un partenariat</td><td>3 jours</td></tr> <tr> <td>Déménagement</td><td>1 jour</td></tr> <tr> <td>Recrutement, restitution de l'équipement militaire</td><td>1 jour</td></tr> <tr> <td>Pour des activités de formation continue destinées aux membres de la commission d'entreprise et ayant lieu durant des jours de travail (nombre de jours au maximum par an)</td><td>3 jours</td></tr> <tr> <td>Pour la participation à des activités des syndicats Unia et SYNA dans la fonction à laquelle les personnes (au max. 3 par entreprise) ont été élues (nombre de jours au maximum par an)</td><td>3 jours</td></tr> </table>	Paternité lors de la naissance de propres enfants ¹	5 jours	Congé d'adoption dans le cas où l'enfant est âgé de moins de 6 ans et qu'il ne s'agit pas de celui du partenaire	3 jours	Décès du conjoint ou du partenaire reconnu, de propres enfants, des parents, des beaux-parents	3 jours	Décès des grands-parents, de petits-enfants, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille	1 jour	Mariage ou enregistrement d'un partenariat	3 jours	Déménagement	1 jour	Recrutement, restitution de l'équipement militaire	1 jour	Pour des activités de formation continue destinées aux membres de la commission d'entreprise et ayant lieu durant des jours de travail (nombre de jours au maximum par an)	3 jours	Pour la participation à des activités des syndicats Unia et SYNA dans la fonction à laquelle les personnes (au max. 3 par entreprise) ont été élues (nombre de jours au maximum par an)	3 jours
Paternité lors de la naissance de propres enfants ¹	5 jours																		
Congé d'adoption dans le cas où l'enfant est âgé de moins de 6 ans et qu'il ne s'agit pas de celui du partenaire	3 jours																		
Décès du conjoint ou du partenaire reconnu, de propres enfants, des parents, des beaux-parents	3 jours																		
Décès des grands-parents, de petits-enfants, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille	1 jour																		
Mariage ou enregistrement d'un partenariat	3 jours																		
Déménagement	1 jour																		
Recrutement, restitution de l'équipement militaire	1 jour																		
Pour des activités de formation continue destinées aux membres de la commission d'entreprise et ayant lieu durant des jours de travail (nombre de jours au maximum par an)	3 jours																		
Pour la participation à des activités des syndicats Unia et SYNA dans la fonction à laquelle les personnes (au max. 3 par entreprise) ont été élues (nombre de jours au maximum par an)	3 jours																		

¹ cf. annexe IV

Ces congés ne sont accordés qu'au moment de l'événement à considérer et qu'en rapport direct avec celui-ci. Lorsqu'une naissance ou un décès tombe sur un week-end ou les vacances, il est possible de prendre le congé immédiatement après.

Art. 17 Congé maternité

- | | |
|-----------------|--|
| Droit | 1 En cas de maternité, les travailleuses ont droit à un congé payé de 16 semaines. |
| Prise en compte | 2 La compensation versée par l'État en cas de maternité conformément au régime d'allocations pour perte de gain revient à l'employeur. |

Art. 18 Assurance-accidents

- | | |
|-------------------|---|
| Genre d'assurance | 1 Les employeurs assurent leurs travailleuses et travailleurs contre les suites d'accidents professionnels et non-professionnels, selon la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). |
| Primes | 2 L'employeur prend à sa charge les primes de l'assurance contre les suites d'accidents professionnels. Les travailleuses et travailleurs assument les primes de l'assurance contre les suites d'accidents non-professionnels; celles-ci pourront être déduites du salaire. |
| Prestations | 3 L'employeur assure aux travailleuses et travailleurs, en cas d'incapacité de travail à la suite d'un accident professionnel et non-professionnel, une indemnisation de 100 % du salaire net et peut conclure à cet effet une assurance complémentaire couvrant la différence à l'indemnisation légale de 80 % du salaire brut (y compris jours de carence). |

Art. 19 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

- | | |
|-----------------------|--|
| Assurance obligatoire | 1 Dès le début des rapports de travail, l'employeur est tenu d'affilier ses travailleuses et travailleurs à une assurance indemnité journalière en cas de maladie couvrant, à partir du 3 ^e jour d'absence pour cause de maladie, 80 % du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs. |
| Délai d'attente | 2 Si l'employeur fixe un délai d'attente supérieur à 2 jours, il est tenu de verser, à partir du 3 ^e jour d'absence pour cause de maladie, 85 % du salaire brut et cela jusqu'à l'octroi des prestations d'assurance. |
| Primes | 3 Les primes d'assurance indemnité journalière en cas de maladie sont partagées à parts égales entre l'employeur et la travailleuse/le travailleur. |
| Réserves | 4 L'admission dans l'assurance indemnité journalière pour cause de maladie ne peut être refusée pour raison de santé. En revanche, il est possible d'émettre des réserves pour certaines maladies. Elles doivent être communiquées par écrit à la travailleuse/au travailleur. |
| Exception | 5 Si, en vertu des réserves, l'assurance indemnité journalière en cas de maladie refuse de verser des indemnités journalières, l'obligation de l'employeur de payer un salaire dépend de l'art. 324a CO. |

Principe

Art. 20 Certificat médical

- | | |
|--|--|
| | 1 En cas d'incapacité médicale de travail, la travailleuse/le travailleur est tenu(e) d'informer son employeur immédiatement et de présenter un certificat médical dans les délais impartis. |
|--|--|

Médecin-conseil 3 L'employeur a le droit de demander à ses frais le certificat d'un médecin-conseil.

Art. 21 Commission d'entreprise

Institution et attributions 1 Une commission d'entreprise sera nommée dans chaque fabrique. En qualité d'organe consultatif, elle sauvegarde les intérêts des travailleuses et travailleurs et contribue à développer l'échange de vues, la confiance et la compréhension mutuelle entre la direction de l'entreprise et le personnel, ainsi que la bonne entente entre les travailleuses et travailleurs eux-mêmes. Elle encourage les travailleuses et travailleurs à faire des suggestions et cherche à aplanir les différends de nature interne au sujet desquels des pourparlers directs auront échoué.

Licenciement de personnes de confiance d'un syndicat 2 En cas de licenciement d'une personne de confiance d'un syndicat, cette dernière peut faire appel à la commission d'entreprise. La commission d'entreprise évalue l'état de fait et informe l'employeur du résultat de cette évaluation. Si le cas est déféré, les dispositions de l'art. 26 s'appliquent.

Organisation 3 Son élection est du ressort des travailleuses et travailleurs. Elle se constitue elle-même. Tout département d'une certaine importance a le droit de déléguer au moins une personne au sein de la commission d'entreprise. L'organisation et l'activité de la commission d'entreprise ainsi que la formation continue de ses membres sont réglées d'entente avec l'employeur. Les entreprises édictent un règlement de commission d'entreprise.

Art. 22 Droit de coalition et d'association

Garantie 1 Le droit de coalition et d'association est garanti et reconnu par les parties contractantes. Toute pression visant à entraver l'exercice de ce droit est une infraction à la présente Convention collective de travail.

Adhésion à un syndicat 2 Les employeurs reconnaissent en particulier aux travailleuses et travailleurs le droit de s'organiser en syndicat. L'appartenance des travailleuses et travailleurs à un syndicat ne doit entraîner pour eux aucun désavantage de la part de l'employeur.

Publicité auprès de membres potentiels 3 Les travailleuses et travailleurs participant à un syndicat contractant sont autorisés, en dehors des heures de travail, à distribuer dans l'entreprise du matériel publicitaire concernant l'adhésion au syndicat.

Accès à des locaux de l'entreprise pour les secrétaires syndicaux 4 L'accès à des locaux de l'entreprise est accordé aux secrétaires syndicaux selon entente avec l'employeur.

Art. 23 Contribution contractuelle et professionnelle

Contribution de la travailleuse/du travailleur

1 Une contribution mensuelle est déduite du salaire de toute travailleuse/tout travailleur soumis(e) à la Convention collective de travail. Elle est utilisée pour les frais d'application de la Convention collective de travail et l'alimentation d'un fonds destiné à promouvoir la formation professionnelle et des réalisations sociales. Pour le personnel travaillant 20 heures hebdomadaires ou plus, la cotisation mensuelle est fixée à Fr. 17.–. Pour le personnel travaillant moins de 20 heures hebdomadaires, elle s'élève à Fr. 8.50.

Contribution de l'employeur

2 L'employeur contribue pour sa part à ce fonds par une contribution mensuelle par travailleuse/travailleur soumis(e) à la Convention collective de travail. Pour le personnel travaillant 20 heures hebdomadaires ou plus, la cotisation mensuelle est fixée à Fr. 2.–. Pour le personnel travaillant moins de 20 heures hebdomadaires, elle s'élève à Fr. 1.–.

Règlement

3 Les détails concernant l'encaissement, la répartition, la gérance et l'utilisation de ces contributions sont fixés dans un règlement faisant partie intégrante de la présente Convention collective de travail.

Art. 24 Paix du travail

Caractère absolu

1 Les partenaires sociaux s'engagent à respecter consciencieusement cette Convention collective de travail afin d'assurer la paix du travail.

2 Les parties contractantes se soumettent à la paix absolue du travail. Elles renoncent expressément à l'emploi de mesures de lutte telles que grèves, lock-out, boycottage, et s'abstiendront de toutes activités susceptibles de faire naître ou d'aggraver un conflit. Au besoin, elles useront de leur influence et des moyens statutaires et légaux pour que leurs membres ne recourent pas non plus à de telles mesures.

3 Les parties contractantes s'engagent à régler par la voie de négociations directes les différends pouvant survenir entre leurs membres.

Art. 25 Différends

Intercession

1 Dans le cas de différends avec son supérieur direct, la travailleuse/le travailleur peut demander à son représentant au sein de la commission d'entreprise qu'il intercède pour elle/lui auprès du service du personnel.

Pourparlers directs

2 L'employeur et les travailleuses/travailleurs s'efforceront d'aplanir leurs différends interindividuels par des pourparlers directs.

Défense des intérêts par le syndicat

3 Les travailleuses et travailleurs sont libres de confier à l'un des syndicats contractants la charge de défendre leurs intérêts.

Art. 26 Tribunal arbitral

Fonction et composition

1 On recourt à un tribunal arbitral paritaire afin d'arbitrer les conflits collectifs entre les parties contractantes. Celui-ci comprendra au maximum 6 assesseuses et assesseurs dont la moitié sera désignée par CHOCOSUISSE et l'autre moitié par les syndicats contractants. Les parties se mettent d'accord sur la présidence. Si aucune entente n'est possible, le ou la président(e) sera désigné(e) par le ou la président(e) de la Chambre de conciliation II de Berne-Mittelland.

Précision	2 Le licenciement de personnes de confiance d'un syndicat effectué contre la volonté de la commission d'entreprise a statut de différend collectif sur requête de la personne concernée et de son syndicat.
Procédure	3 La procédure est fixée par le tribunal arbitral, le Code de procédure civile suisse s'appliquant à titre subsidiaire. Ses arrêts sont définitifs et entrent immédiatement en vigueur.

Art. 27 Protection des données

- 1 Les employeurs s'engagent à:
 - a) restreindre l'exploitation des données personnelles au minimum nécessaire à la bonne marche de l'entreprise;
 - b) limiter l'accès aux données personnelles aux travailleuses et travailleurs dont la fonction exige une telle consultation;
 - c) ne transmettre à des tiers des renseignements sur une travailleuse/un travailleur qu'avec l'assentiment de celle-ci/celui-ci ou si une autorité publique en fait la demande dans les règles;
 - d) accorder aux travailleuses et travailleurs en faisant la demande l'accès aux pièces du dossier personnel qui les concernent;
 - e) accorder aux travailleuse et travailleurs en faisant la demande l'accès aux données informatiques les concernant;
 - f) corriger les données personnelles erronées;
 - g) effacer les données informatiques sur le personnel lorsque les rapports de travail prennent fin, si elles ne doivent plus servir à l'entreprise, aux autorités ou à des fins statistiques.
- 2 Du reste, les dispositions de la Loi fédérale sur la protection des données du 19.6.1992 sont applicables.

Art. 28 Durée de la Convention collective de travail

Durée et dénonciation	1 La présente Convention collective de travail est valable du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022. Faute d'être dénoncée par l'une des parties contractantes par lettre recommandée six mois avant son expiration, elle se renouvellera tacitement d'année en année.
Modification de la situation économique	2 Au cas où la situation économique ou la rentabilité de la branche ou d'une maison individuelle le nécessite, les parties contractantes s'engagent, sans résiliation préalable de la Convention, à entamer des négociations sur la rémunération, la durée du travail et les vacances, dès que l'une des parties en fera par écrit la demande dûment motivée.

CHOCOSUISSE, Verband Schweizerischer Schokoladenfabrikanten, Bern

Der Präsident:



Martin Candinas

Der Direktor:



Dr. Roger Wehrli

Gewerkschaft Unia, Bern

Die Präsidentin:



Vania Alleva

Die Sektorleiterin Industrie:



Silvia Locatelli

Die Branchenleiterin Lebensmittel- und Genussmittelindustrie:



Corinne Schärer

SYNA - die Gewerkschaft, Olten

Die Leiterin Gewerkschaftspolitik,
Recht und Vollzug,
Mitglied der Geschäftsleitung:



Nora Picchi

Die Branchenleiterin:



Cornelia Birkert

Bern / Olten, Juni 2026

Maisons adhérentes

Chocolat Alprose SA	Caslano
Barry Callebaut Schweiz AG	Dübendorf
Chocolat Bernrain AG	Kreuzlingen
Chocolats Camille Bloch SA	Courtelary
Chocolats et Cacaos Favarger SA	Versoix
Max Felchlin AG	Schwyz
Mondelez Schweiz GmbH	Bern
Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG	Kilchberg, Altendorf, Olten
Maestrani Schweizer Schokoladen AG	Flawil
Nestlé Suisse SA	Broc
Chocolat Stella SA	Giubiasco
Villars Maître Chocolatier SA	Fribourg

Règlement pour l'achat de chèques Reka

Chiffre 1

Les travailleuses et travailleurs soumis à la Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse peuvent acheter des chèques Reka auprès de l'employeur avec un rabais de 15 %.

Chiffre 2

1 Le droit d'achat annuel s'élève à Fr. 900.– pour le personnel travaillant 20 heures hebdomadaires ou plus, ainsi qu'à Fr. 300.– par enfant ayant droit aux allocations conformément à l'art. 11.

2 Le droit d'achat annuel s'élève à Fr. 450.– pour le personnel travaillant moins de 20 heures hebdomadaires ainsi qu'à Fr. 150.– par enfant ayant droit aux allocations conformément à l'art. 11.

3 En cas d'entrée et de départ pendant l'année ou lorsque la durée des vacances est réduite selon l'art. 14, al. 6 de la Convention collective de travail, le contingent de chèques Reka peut être diminué en proportion.

Convention sur les mesures en cas de restructurations, fusions, fermetures et transfert total ou partiel d'entreprise à des tiers (plan social)

Cette Convention règle l'application des art. 333, 333a, 335d, 335e, 335f, 335g du Code des obligations ainsi que de la Loi fédérale sur la participation du 17 décembre 1993 (en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994).

Elle se rapporte aux restructurations (y compris fusions) et aux fermetures d'entreprises entraînant le licenciement collectif d'un nombre important de travailleuses et travailleurs ainsi qu'au transfert total ou partiel d'entreprises à des tiers.

Les parties contractantes reconnaissent que l'économie doit s'adapter constamment aux exigences nouvelles pour préserver et améliorer sa compétitivité et qu'ainsi, dans une période d'évolution technique rapide, un réexamen constant des structures de l'entreprise, des lieux de production et des effectifs est nécessaire.

Il est reconnu que de telles décisions entrent dans la compétence et dans la responsabilité des entreprises. Il est aussi reconnu que des rigueurs pour les travailleuses et travailleurs, tant sur le plan humain qu'économique, doivent être évitées autant que possible ou du moins atténuées.

A cet effet, les parties contractantes conviennent:

1. Les entreprises s'engagent à informer le plus tôt possible les travailleuses et travailleurs touchés, leurs représentants dans l'entreprise, les parties contractantes ainsi que les autorités au cas où des restructurations, des fermetures ou un transfert total ou partiel d'entreprises à des tiers sont imminents.
Cette information doit être aussi complète que possible et indiquer les raisons ayant conduit à ces décisions, ainsi que les mesures économiques et sociales envisagées et leur plan d'application dans le temps.
2. L'entreprise et la commission d'entreprise, en collaboration avec les parties contractantes, examineront les mesures propres à maintenir dans un cadre acceptable les conséquences matérielles et humaines à supporter par les travailleuses et travailleurs touchés.
3. Concernant les conséquences et mesures touchant les travailleuses et travailleurs, les points suivants seront avant tout pris en considération:
 - 3.1 Droits et devoirs légaux et contractuels tels que
 - délais de congé
 - obligation du paiement du salaire y compris prestations accessoires
 - prestations de libre-passage de l'institution de prévoyance du personnel;

3.2 Autres prestations et mesures à considérer telles que

- offre d'un autre emploi dans l'entreprise
- recyclage interne
- concours actif de l'employeur dans la recherche d'un nouvel emploi
- prolongation ou, en cas de demande des travailleuses et travailleurs, réduction du délai de congé
- indemnité de départ
- prestations supplémentaires dans les cas de rigueurs individuelles
- primes pour les travailleuses et travailleurs qui s'engagent à maintenir leurs relations de travail au-delà du délai de congé
- flexibilité concernant les clauses de concurrence et les obligations de formation professionnelle
- mesures pour faciliter le déménagement
- logement propriété de l'entreprise
- mise à la retraite anticipée.

Congé de paternité

1 La loi mettant en œuvre le résultat de la votation populaire sur le congé de paternité est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021. Elle prévoit un congé de paternité légal de deux semaines, soit 10 jours de travail.

2 L'art. 16 de la CCT 2020-22 prévoit un congé payé de cinq jours pour la naissance de propres enfants.

3 À l'initiative des syndicats UNIA et SYNA, les partenaires sociaux ont mené des discussions à ce sujet au cours de l'année 2021 et se sont entendus sur le résultat suivant :

- Les travailleurs ont droit à un congé de paternité de 10 jours de travail (deux semaines) rémunérés à 100 pour cent de leur salaire. Les allocations pour perte de gain sont versées à l'employeur.
- À partir du 1^{er} juin 2022, la présente disposition remplace la disposition jusqu'alors en vigueur stipulée à l'art. 16, al. 1, l. 1 CCT octroyant cinq jours de congé payés lors de la naissance de propres enfants.

Accusé de réception et déclaration d'acceptation

Le (la) soussigné(e), travailleur(euse) auprès de la maison

reconnaît avoir reçu un exemplaire de la Convention collective de travail de l'industrie chocolatière suisse 2020 – 2022 et en avoir lu les dispositions.

Il/elle s'engage à les respecter et à se soumettre à la paix absolue du travail.

Lieu et date:

Signature: