

**Convention collective de travail**

**Smood SA**

**Valable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026**



**Smood SA**  
Chemin du Pré-Fleuri 3  
1228 Plan-les-Ouates



**syndicom**

**Syndicat des médias et de la communication**  
Monbijoustrasse 33  
Case postale  
3001 Berne

### Table des abréviations

al.	alinéa
APG	Allocations pour perte de gain
art.	Article
CCT	Convention collective de travail
ch.	chiffre
CIT	Contrat individuel de travail
CO	Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220 suisse
CP	Commission paritaire
etc.	et cetera
ISPC	Indice suisse des prix à la consommation
IPAM	indice des primes d'assurance-maladie
LAA	La loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981, RS 832.20
LAPG	Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain), RS 834.1
LTr	Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail)
let.	lettre
p.ex.	par exemple
RH	Ressources humaines
RS	Recueil systématique du droit fédéral
s. / ss	et suivant(e)/ et suivant(e)s
TCS	Touring Club Suisse

## 1. Champ d'application

### 1.1 Champ d'application

<sup>1</sup> La présente CCT s'applique d'une part aux livreurs et livreuses (ci-après : collaborateurs/ collaboratrices) et d'autre part à Smood SA (ci-après : l'employeur) dans le cadre des rapports découlant d'un contrat individuel de travail au sens des art. 319 ss CO.

<sup>2</sup> La CCT s'applique directement à tous les collaborateurs/collaboratrices membres d'un syndicat signataire. Pour les autres collaborateurs, les dispositions normatives de la CCT s'appliquent sur la base du CIT.

<sup>3</sup> Les salaires minimaux ainsi que les dispositions légales impératifs sont réservés.

### 1.2 Exceptions

Les membres de la direction inscrits au Registre du commerce et les autres employé(e)s qui n'exercent pas l'activité de livraison à titre principal sont exclu(e)s du champ d'application de la CCT.

## 2. Dispositions (normatives) relatives au contrat de travail

### 2.1 Généralités

<sup>1</sup> En l'absence de réglementation dans la présente CCT, les dispositions du CO s'appliquent.

<sup>2</sup> L'employeur conclut un CIT avec les collaborateurs / collaboratrices entrant dans le champ d'application de la CCT. Cette dernière en fait partie intégrante.

Le CIT indique au minimum:

- le début des rapports de travail ;
- en cas de rapports de travail de durée déterminée: la durée ;
- en cas d'engagement avec rétribution au mois: le taux d'occupation ;
- le salaire initial ;
- le lieu de travail ; et
- la désignation de fonction.

<sup>3</sup> Lors de la conclusion du CIT, le collaborateur/la collaboratrice reçoit une copie de la CCT et atteste par sa signature, l'avoir reçue. Toute modification de la CCT entraîne automatiquement l'adaptation correspondante des rapports de travail si elle conduit à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs. Si la modification tend à la dégradation des conditions de travail, celle-ci est réalisée moyennant le préavis contractuel. L'employeur informe les collaborateurs/collaboratrices des modifications de la CCT le plus tôt possible. Les collaborateurs/collaboratrices sont en droit de refuser une modification de la CCT par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la communication. Les collaborateurs/collaboratrices qui ne font pas usage de ce droit sont réputés accepter la modification à la date annoncée. En cas de refus de la modification, l'employeur peut exercer son droit de résiliation pour cause de modification du contrat de travail.

### 2.2 Temps d'essai

Le temps d'essai dure trois mois. Le CIT peut prévoir un temps d'essai inférieur ou une renonciation au temps d'essai.

### 2.3 Rapports de travail de durée indéterminée

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont réputés conclus pour une durée indéterminée, sauf disposition contraire du CIT.

<sup>2</sup> Les rapports de travail sont également réputés conclus pour une durée indéterminée en cas de prolongation tacite des rapports de travail de durée déterminée au-delà de la date convenue.

<sup>3</sup> Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être prolongés au maximum une fois, mais la durée totale de ces rapports de travail ne doit pas excéder douze (12) mois. Dans les villes dans lesquelles Smood n'opère pas encore, la durée totale des rapports de travail ne doit pas excéder dix-huit mois, en cas d'ouverture de la ville.

<sup>4</sup> Les rapports de travail de durée déterminée sont pris en compte dans le calcul de la durée de l'engagement, en l'absence d'interruption de plus d'un an.

## 2.4 Remboursement des frais

<sup>1</sup> L'employeur rembourse au collaborateur ou à la collaboratrice tous les frais nécessaires engendrés par l'exécution du travail.

<sup>2</sup> Si les collaborateurs utilisent un véhicule privé adapté à la livraison et en accord avec l'employeur, les indemnités forfaitaires suivantes s'appliquent :

- vélo: CHF 0.50 par heure de travail
- vélo électrique: 0,80CHF/heure et dès le 01.01.2027: CHF 1.-/heure de travail
- voiture: selon les frais kilométriques moyens calculés par le TCS, en fonction du véhicule spécifiquement utilisé (cf. détails de calcul en annexe).
- autres véhicules à moteur à partir de 50 centimètres cubes: CHF 0.25 par kilomètre

<sup>3</sup> Une indemnité forfaitaire de CHF 0.20 par heure de travail effectuée est allouée pour l'utilisation du smartphone privé et ses accessoires.

<sup>4</sup> Une indemnité forfaitaire de CHF 0.10 par heure de travail pour l'équipement du collaborateur/de la collaboratrice et son nettoyage.

<sup>5</sup> L'employeur prend en charge, moyennant son approbation préalable, les éventuels autres frais sur la base des dépenses effectives attestées par pièces.

## 2.5 Temps de travail

### 2.5.1 Durée hebdomadaire de travail

<sup>1</sup> La durée ordinaire moyenne de travail pour les collaborateurs/collaboratrices occupé(e)s à plein temps est de 42 heures par semaine, soit 2192 heures par an.

<sup>2</sup> La durée maximum de la semaine de travail (50 heures) est fixée par la loi sur le travail (LTr).

<sup>3</sup> Les heures ouvrées ordinaires se situent entre 7h00 à minuit. Sauf exceptions légales, l'employeur respecte le temps de repos d'au moins 11 heures (art. 15a LTr).

<sup>4</sup> Les exceptions et les suppléments sont définis aux ch. 2.7.1 et 2.7.2.

### 2.5.2 Enregistrement du temps de travail

L'employeur veille à ce que les collaborateurs/collaboratrices enregistrent leur temps de travail d'une manière appropriée et à ce que les soldes d'heures soient présentés d'une manière adaptée, afin de permettre le contrôle du respect des règles légales et des prescriptions de la présente CCT.

### 2.5.3 Pauses

<sup>1</sup> Le travail, dont l'organisation est déterminée par l'employeur, est interrompu par des pauses d'au moins :

- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ;
- une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures ; et
- une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

<sup>2</sup> Les pauses comptent comme temps de travail lorsque le collaborateur n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

### 2.5.4 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

<sup>1</sup> Les heures supplémentaires sont les heures de travail fournies au-delà du temps de travail convenu contractuellement, jusqu'à la durée maximale légale de travail (50 heures par semaine).

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur les dates de la compensation, celles-ci sont déterminées par l'employeur.

<sup>3</sup> Lorsque le collaborateur/la collaboratrice rétribué(e) au mois ne peut pas compenser par un congé de même durée les heures supplémentaires qu'il/elle a été ordonné d'effectuer, lesdites heures sont payées avec un supplément de 25%. Le contrôle y afférent est réalisé au moins une fois par semestre.

<sup>4</sup> Les heures supplémentaires effectuées par un collaborateur/une collaboratrice rétribué(e) à l'heure sont payées sans supplément.

<sup>5</sup> Le travail supplémentaire se définit comme les heures fournies au-delà de la durée maximale légale de travail (50 heures par semaine).

<sup>6</sup> La durée maximale légale du travail peut être dépassée à titre exceptionnel, en particulier en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail ou pour prévenir ou supprimer des perturbations dans l'entreprise.

<sup>7</sup> Le travail supplémentaire peut, d'un commun accord, être compensé par un congé de même durée. Si aucune compensation n'est possible dans un délai raisonnable, le travail supplémentaire est payé avec un supplément de 25%.

<sup>8</sup> Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire ne sont en principe accomplis que lorsque des impératifs d'exploitation l'exigent.

## **2.6 Durée d'affectation et modèles d'horaires de travail**

<sup>1</sup> L'employeur détermine le modèle d'horaires de travail applicable au collaborateur/ à la collaboratrice.

<sup>2</sup> La durée minimale de chaque affectation est de 2 heures. L'employeur garantit et s'engage à proposer au collaborateur au moins 5 heures d'affectation par semaine, indépendamment du modèle d'horaires de travail. L'employeur ne sera pas tenu de proposer l'affectation précitée au collaborateur / à la collaboratrice qui ne souhaite pas être obligé(e) de travailler durant ces heures.

<sup>3</sup> Le collaborateur /la collaboratrice qui viole de manière grave ou répétée ses devoirs (notamment par des absences non justifiées, son comportement inadéquat envers les clients, les partenaires ou le personnel de l'entreprise ou encore, plus généralement, son défaut de diligence ou de fidélité) perd son droit aux garanties.

### **2.6.1 Horaires de travail selon la planification des affectations établies par l'employeur**

<sup>1</sup> Le collaborateur/la collaboratrice accomplit son travail sur la base de la planification des affectations établie par l'employeur.

<sup>2</sup> De manière générale, la planification des affectations est connue au plus tard quatorze jours avant l'affectation prévue.

### **2.6.2 Modèle de travail "heures garanties"**

<sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent chez Smood depuis au moins un an ont la possibilité de passer à un modèle de temps de travail avec des heures de travail garanties aux conditions cumulatives suivantes :

- a. Le site sur lequel travaille le collaborateur/la collaboratrice présente un volume de travail particulièrement important;
- b. L'accord de l'employeur;
- c. L'accord du collaborateur/de la collaboratrice;
- d. Le taux d'occupation moyen garanti est proposé par l'employeur;

<sup>2</sup> Le nombre d'heures de travail garanties est convenu entre l'employeur et le collaborateur et est fixé dans un nouveau contrat de travail. La décision de l'employeur est définitive sous réserve de l'alinéa 4 notamment.

<sup>3</sup> Les heures de travail garanties s'entendent comme un minimum. Des heures de travail supplémentaires peuvent être effectuées. Le salaire est payé à l'heure.

<sup>4</sup> Si les performances se dégradent, un avertissement peut être prononcé, si cela n'aboutit pas, un deuxième avertissement peut être prononcé. Si cela n'aboutit pas, le licenciement peut être prononcé. Pour des raisons de comportement, l'employeur mène d'abord un entretien avec le collaborateur/la collaboratrice. Si cela n'aboutit pas, un avertissement peut être prononcé puis le licenciement prononcé.

<sup>5</sup> Compte tenu du développement technologique que cela nécessite, les premiers contrats avec le modèle de travail « heures garanties » pourraient être proposés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026 au plus tard.

## **2.7 Travail du dimanche, des jours fériés et de nuit**

### **2.7.1 Travail du dimanche et des jours fériés**

<sup>1</sup> Dans la mesure où il excède six dimanches et/ou jours fériés par année civile, le travail du dimanche est réputé régulier ou périodique chez l'employeur.

<sup>2</sup> L'employeur ne peut faire appel au collaborateur/à la collaboratrice pour le travail du dimanche qu'avec l'accord de celui-ci/celle-ci.

<sup>3</sup> Le travail régulier du dimanche accompli dans le cadre de la livraison est rétribué avec un supplément de salaire de 5%. Le travail temporaire du dimanche sera rémunéré conformément à la loi.

<sup>4</sup> La fête nationale est un jour férié assimilé au dimanche. Au maximum huit autres jours fériés dans l'année peuvent être assimilé au dimanche selon les règles cantonales en la matière.

### **2.7.2 Travail de nuit**

<sup>1</sup> L'employeur ne peut faire appel aux collaborateurs/collaboratrices pour le travail de nuit (entre minuit et 7h00 heures) qu'avec l'accord de ceux-ci/celles-ci.

<sup>2</sup> Le collaborateur/la collaboratrice qui effectue uniquement du travail de nuit à caractère temporaire perçoit un supplément de salaire d'au moins 25%.

<sup>3</sup> Le collaborateur/la collaboratrice qui travaille régulièrement ou périodiquement de nuit a droit à une compensation en temps qui équivaut à 10% de la durée du travail de nuit en question. Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément de salaire au collaborateur/à la collaboratrice dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure. Les art. 16 à 17e LTr demeurent réservés.

## **2.8 Vacances**

### **2.8.1 Durée des vacances**

<sup>1</sup> Par année civile, les collaborateur/la collaboratrice a droit aux vacances payées suivantes:

- jusqu'à l'âge de 20 ans révolus: 25 jours ;
- à partir de l'âge de 20 ans révolus: 20 jours.

<sup>2</sup> Les jours fériés qui tombent pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances pris. En cas d'engagement ou de départ du collaborateur/de la collaboratrice en cours d'année civile, les vacances sont accordées au prorata.

<sup>3</sup> Le collaborateur/la collaboratrice rétribué(e) à l'heure a droit à une indemnité de vacances qui correspond à 8,33% du salaire brut s'il/si elle a droit à quatre semaines de vacances et à 10,64% s'il/si elle a droit à cinq semaines de vacances.

### **2.8.2 Prise de vacances**

<sup>1</sup> Les vacances doivent en principe être prises durant l'année civile concernée. Elles doivent comprendre au moins une fois par an deux semaines consécutives.

<sup>2</sup> Le collaborateur/la collaboratrice doit être entendu(e) avant la fixation de la date des vacances. L'employeur répond aux souhaits des collaborateurs/des collaboratrices dans le cadre des possibilités de

l'exploitation. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord, l'employeur définit la date de la prise de vacances.

<sup>3</sup> La maladie et l'accident n'interrompent les vacances que s'ils sont annoncés à l'employeur aussi rapidement que possible, c'est-à-dire dans les 24 heures, et s'ils sont attestés par un certificat médical dans un délai raisonnable.

### 2.8.3 Compensation et paiement des vacances

En cas de résiliation des rapports de travail par le collaborateur/la collaboratrice ou par l'employeur en raison d'une faute du collaborateur/de la collaboratrice, les jours de vacances pris en trop peuvent être compensés avec le salaire.

### 2.9 Jours fériés

<sup>1</sup> Le collaborateur/la collaboratrice a droit à neuf jours fériés payés par année civile (fête nationale comprise) conformément à la réglementation cantonale en matière de jours fériés.

<sup>2</sup> Si des jours fériés tombent un dimanche, le collaborateur/la collaboratrice au mois a droit à des jours de vacances supplémentaires.

<sup>3</sup> Le collaborateur/la collaboratrice rétribué(e) à l'heure perçoit une indemnité forfaitaire de 3,57% pour les jours fériés.

### 2.10 Congés et absences

#### 2.10.1 Congés de maternité et paternité

Les congés maternité et paternité sont régis par les dispositions légales.

#### 2.10.2 Absences payées

<sup>1</sup> Lorsque certains événements se produisent, le collaborateur/la collaboratrice a droit à des congés payés sur présentation d'un justificatif officiel, conformément à la liste ci-après:

Événement	Absence payée
Propre mariage	Trois jours
Décès du conjoint/de la conjointe ou du/de la partenaire, d'un(e) enfant, du père, de la mère ou de tout autre parent en ligne directe et lien de sang	Jusqu'à trois jours
Après une adoption, pour les parents adoptifs (art. 329j CO- art. 16t LAPG)	Dix jours
Pour la prise en charge en cas d'une maladie grave soudaine du conjoint/de la conjointe, du/de la partenaire, du père, de la mère, de ses propres enfants (selon art. 329h CO et art. 36 al. 3 et 4 LTr et art. 329i pour la maladie grave de l'enfant (APG, cas particulier)	Temps nécessaire, mais au maximum trois jours par événement mais au maximum 10 jours par année civile (art. 329h CO); en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge, sur présentation d'un certificat médical
Maladie de ses propres enfants (selon art. 324a CO)	Temps nécessaire, mais au maximum trois jours par événement; en général pour trouver une alternative en matière de prise en charge, sur présentation d'un certificat médical

Pour les membres d'organes nationaux du syndicat signataire de la convention*	Jusqu'à quatre jours par année civile et le temps nécessaire pour négocier avec l'employeur
Pour les autres membres du syndicat au titre de la participation à des conférences d'entreprises ou de branches*	Jusqu'à deux jours par année civile; il y a lieu de tenir compte des besoins de l'entreprise

\* Le financement est assuré par le biais du fonds paritaire. Les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel et les collaborateurs/collaboratrices payés à l'heure ont également droit à une absence rémunérée.

### 2.10.3 Congé non payé

<sup>1</sup> Pour autant que la situation de l'entreprise le permette, l'employeur peut accorder un congé non payé sur demande écrite.

<sup>2</sup> Durant le congé non payé, la couverture d'assurance et son étendue dépendent des dispositions légales et contractuelles. Dès lors que la couverture d'assurance cesse et que la possibilité existe de souscrire de manière facultative à une assurance, les primes y relatives sont à la charge du collaborateur/de la collaboratrice. Il incombe à celui-ci/celle-ci, en fonction de sa situation personnelle, de solliciter des renseignements auprès de l'employeur et des assureurs concernés.

### 2.11 Formation continue

<sup>1</sup> L'employeur encourage la formation continue des collaborateurs/des collaboratrices et les soutient dans cette démarche, afin de préserver leur mobilité professionnelle et leur compétitivité sur le marché du travail. La formation continue doit permettre aux collaborateurs/collaboratrices de développer leurs compétences professionnelles, personnelles et sociales.

<sup>2</sup> Les compétences acquises en interne (p. ex. dans le cadre de formations «on the job») sont attestées par écrit dans le certificat de travail ou le certificat de travail intermédiaire. Les collaborateurs/collaboratrices peuvent demander un certificat de travail intermédiaire à tout moment.

### 2.12 Évaluation personnelle

Le collaborateur/la collaboratrice peut demander une fois par année un entretien de feed-back.

### 2.13 Salaire, allocations et déductions

#### 2.13.1 Paiement du salaire

<sup>1</sup> Le salaire est en principe versé chaque mois (au plus tard le cinquième jour ouvré du mois suivant). Une retenue sur le salaire selon de l'art. 323a CO demeure réservée.

<sup>2</sup> Le décompte de salaire est établi avec mention des déductions et des allocations.

<sup>3</sup> Le collaborateur/la collaboratrice s'assure sans délai de l'exactitude du salaire versé. Il/elle fait part de ses réclamations ou objections dans un délai raisonnable, en principe dans les 5 jours à compter de la réception de la fiche de salaire. Le délai de prescription légal est réservé.

#### 2.13.2 Salaire minimum

<sup>1</sup> Le salaire minimum de base pour les collaborateurs/les collaboratrices est de CHF 20.80 (brut).

<sup>2</sup> S'ils/si elles sont rémunéré(e)s à l'heure, les collaborateurs/collaboratrices touchent une indemnité de vacances de 8,33% (ou 10,64% s'ils/si elles ont droit à cinq semaines de vacances) et une indemnité pour les jours fériés de 3,57% en sus, portant le montant horaire à CHF 23 (brut) pour les collaborateurs/collaboratrices ayant droit à quatre semaines de vacances.

<sup>3</sup> En plus du salaire horaire brut, ils/elles perçoivent un bonus selon la politique de l'entreprise. Ce bonus est soumis aux cotisations sociales.

<sup>4</sup> Si des dispositions impératives prévoient une rémunération supérieure, celle-ci s'applique.

### **2.13.3 Allocations pour enfant et allocations de naissance**

Les allocations pour enfants et les allocations de naissance sont versées selon les dispositions légales applicables.

### **2.14 Empêchement de travailler**

#### **2.14.1 Obligation d'aviser et certificat médical**

Le collaborateur/la collaboratrice informe immédiatement l'employeur en cas de maladie ou d'accident. Si le collaborateur/la collaboratrice est empêché(e) de travailler plus de deux jours successifs pour cause de maladie ou d'accident, il/elle est tenu(e) de présenter spontanément à l'employeur un certificat médical, au plus tard le troisième jour. Exceptionnellement, l'employeur peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.

Si l'incapacité de travail dure plus longtemps que ce qui est indiqué sur le certificat médical, il convient d'en présenter un nouveau sans délai.

#### **2.14.2 Maintien du versement du salaire en cas de maladie**

En cas de maladie, le collaborateur/la collaboratrice a droit, en lieu et place de l'obligation de l'employeur de maintenir le versement du salaire, à la prestation d'assurance sous forme d'indemnités journalières correspondant à 80% du salaire convenu au maximum pendant la durée stipulée dans le contrat que l'employeur a conclu avec l'assurance (en règle générale 730 jours). Les conditions d'assurance convenues par voie contractuelle sont déterminantes pour l'obligation de prestation de l'assurance.

L'employeur verse également 80% du salaire convenu pendant le délai de carence qui s'écoule jusqu'au début du versement des prestations d'assurance, pour autant que l'empêchement de travailler soit couvert en tant que tel par l'assurance.

Les primes d'assurances sont réparties entre le collaborateur et l'employeur comme suit: ½ à la charge du collaborateur / de la collaboratrice, ½ à la charge de l'employeur.

En cas de refus de prestations de la part de l'assurance, l'éventuelle obligation de maintien du versement du salaire se fonde exclusivement sur les dispositions du Code des obligations, notamment de l'article 324a CO et selon l'échelle bernoise.

#### **2.14.3 Maintien du versement du salaire en cas de maternité**

Le début et la fin de l'allocation de maternité sont régis par la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG).

#### **2.14.4 Maintien du versement du salaire en cas d'accident**

Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s contre les conséquences des accidents professionnels et les maladies professionnelles conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel sont assuré(e)s contre les accidents non professionnels, dès lors que leur temps de travail hebdomadaire atteint le minimum requis selon la LAA.

#### **2.14.5 Maintien du versement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile**

Le maintien du versement du salaire est régi par les dispositions légales.

Le service civil et le service long sont en principe assimilés au service militaire. Ils sont soumis aux mêmes dispositions que l'école de recrue dans le régime des APG en ce qui concerne le droit au maintien du paiement du salaire et sa durée.

Pour les services militaires volontaires (cours alpin, cours de ski, compétitions sportives, etc.), le collaborateur/la collaboratrice a droit uniquement aux éventuelles prestations APG.

Le service de protection civile, ainsi que le service militaire ou le service de la Croix-Rouge accompli par des membres féminins de l'armée sont assimilés au service militaire obligatoire. Le maintien du versement du salaire est régi par les dispositions légales.

Les allocations pour perte de gain versées reviennent à l'employeur proportionnellement au maintien du paiement du salaire.

#### **2.14.6 Paiement du salaire après le décès**

En cas de décès du collaborateur/la collaboratrice, l'employeur verse aux survivants un montant correspondant au sixième du salaire annuel. Sont des survivants, dans l'ordre de préséance suivant:

- l'époux/l'épouse, le/la partenaire enregistré(e) ;
- les enfants mineurs ou en formation ;
- le/la concubin(e), si le couple a vécu au moins cinq ans en ménage commun ou conclu une convention de partenariat écrite ;
- les autres personnes envers lesquelles le collaborateur/la collaboratrice décédé(e) a rempli une obligation d'assistance.

#### **2.15 Prévoyance professionnelle**

Les collaborateurs/les collaboratrices sont assuré(e)s conformément aux dispositions légales et réglementaires de la caisse de pension.

#### **2.16 Droits et obligations**

##### **2.16.1 Obligation de diligence, de fidélité et de confidentialité**

<sup>1</sup> Le collaborateur/la collaboratrice s'acquitte avec soin des tâches qui lui sont confiées et préservent les intérêts légitimes de l'employeur. Il/elle s'abstient en particulier de travailler pour une entreprise ayant une activité concurrente durant ses heures de travail. En outre, il/elle est tenu(e) d'effectuer toute tâche qui lui est assignée durant le temps de travail et, sous réserve de motifs impérieux, il/elle peut être amené(e) à prolonger son affectation pour terminer une tâche assignée durant le temps de travail.

<sup>2</sup> Le collaborateur/la collaboratrice a l'interdiction d'exploiter les faits confidentiels dont il/elle prend connaissance au service de l'employeur ou de les communiquer à des tiers. Ces faits confidentiels comprennent en particulier les informations non accessibles au public concernant l'entreprise, les stratégies de l'entreprise, l'organisation, les finances et la comptabilité, les collaborateurs/les collaboratrices, ainsi que le cercle de clients de l'employeur, des sociétés de son groupe et de ses sociétés en participation. Cette obligation persiste après la résiliation du contrat de travail, dans la mesure nécessaire à la préservation des intérêts légitimes de l'employeur.

##### **2.16.2 Activité lucrative accessoire et charges publiques**

<sup>1</sup> Lorsque le collaborateur/la collaboratrice veut exercer, parallèlement à son engagement auprès de l'employeur, une autre activité lucrative indépendante ou dépendante, il/elle est tenu(e) de l'annoncer à l'employeur. L'employeur peut interdire au collaborateur/à la collaboratrice l'exercice d'activités lucratives accessoires dans des cas justifiés, notamment dans les cas où une telle activité pourrait porter atteinte aux intérêts ou la réputation de l'employeur. Dans le cas du collaborateur/de la collaboratrice à temps partiel, cette justification doit être communiquée par écrit.

<sup>2</sup> Les activités lucratives accessoires qui violent le devoir de fidélité à l'égard de l'employeur ne sont pas autorisées. Il y a lieu de respecter la durée maximale légale du travail.

<sup>3</sup> Les charges publiques et les mandats politiques doivent être annoncés à l'employeur avant l'acceptation ou l'élection.

<sup>4</sup> L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice adoptent une réglementation individuelle lorsque l'activité accessoire a une incidence sur la prestation de travail, la disponibilité au poste de travail et/ou le temps de travail convenu.

#### **2.17 Protection de la santé**

L'employeur est tenu de protéger la santé de ses collaborateurs/ses collaboratrices. Afin de protéger la santé des collaborateurs/collaboratrices et de prévenir les maladies et accidents professionnels, l'employeur met en oeuvre toutes les mesures techniques et organisationnelles dont l'expérience montre qu'elles sont indispensables et qui sont applicables en l'état de la technique et appropriées à la situation

existante. Il respecte les prescriptions légales relatives aux besoins de protection particuliers des collaboratrices enceintes.

## **2.18 Droit à la déconnexion (séparation entre vie privée et vie professionnelle)**

<sup>1</sup> L'employeur respecte la sphère privée de ses collaborateurs/collaboratrices.

<sup>2</sup> Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de ne pas répondre aux appels téléphoniques et de ne pas consulter les messages durant leur temps libre, sans que cela ne leur soit préjudiciable.

<sup>3</sup> Les- collaborateurs/collaboratrices peuvent refuser les affectations demandées à court terme ou durant leur temps libre, sans que cela leur soit préjudiciable.

## **2.19 Protection des données et surveillance électronique**

<sup>1</sup> Le collaborateur/la collaboratrice est tenu(e) de fournir à l'employeur toutes les données personnelles nécessaires aux rapports de travail et de lui communiquer les changements éventuels. Les données personnelles sont principalement traitées de manière électronique.

<sup>2</sup> L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il limite le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles à ce qui est nécessaire à l'entreprise et permis par la loi.

<sup>3</sup> L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des collaborateurs/collaboratrices contre les accès non autorisés et le transfert non autorisé. Il veille à ce que seules les personnes qui en ont besoin pour mener à bien leurs tâches puissent accéder aux données personnelles strictement nécessaires à cette fin et puissent les consulter.

<sup>4</sup> L'employeur peut faire appel à des tiers pour le traitement, la conservation et l'enregistrement des données personnelles, auquel cas l'employeur oblige les tiers à respecter eux-mêmes toutes les dispositions de protection des données de la CCT et en garantit le respect. Ces tiers peuvent être domiciliés à l'étranger. Par ailleurs, les données personnelles ne peuvent être transmises à des tiers qu'en présence d'une base légale ou si la personne concernée a donné son accord écrit, après information.

<sup>5</sup> Le collaborateur/la collaboratrice, ou une personne habilitée à agir en son nom, a le droit de consulter ses données personnelles et peut exiger la rectification des données erronées.

<sup>6</sup> L'employeur peut, dans le respect des dispositions légales, utiliser des moyens électroniques (p. ex. systèmes vidéo ou géolocalisation) pour la surveillance à des fins de sécurité ainsi que pour le contrôle des prestations et de la qualité ou à des fins de formation.

## **2.20 Modifications et fin des rapports de travail**

### **2.20.1 Sans résiliation**

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge ordinaire de la retraite AVS ;
- b. au décès du collaborateur/de la collaboratrice ;
- c. à l'expiration de la durée du contrat ;
- d. à la naissance du droit à une rente AI complète.

### **2.20.2 Résiliation et délais de congé**

<sup>1</sup> Les rapports de travail peuvent être résiliés par l'employeur ou le collaborateur/la collaboratrice. Il y a lieu de respecter les délais de congé suivants :

- a. pendant le temps d'essai: **sept (7) jours** ;
- b. après le temps d'essai, pendant les trois premières années d'engagement: **un (1) mois net**.
- c. dès la quatrième année d'engagement: **deux (2) mois nets**.

<sup>2</sup> L'employeur et le collaborateur/la collaboratrice peuvent mettre fin aux rapports de travail d'un commun accord à tout moment. La convention de cessation d'activité requiert la forme écrite.

<sup>3</sup> L'employeur peut résilier les rapports de travail des collaborateurs/collaboratrices au bout de deux mois sans prestation de travail, ni justification d'absence, moyennant une annonce.

### 2.20.3 Forme de la résiliation

La résiliation requiert la forme écrite. Sur demande, la résiliation doit être justifiée par écrit par la partie qui en est à l'origine.

## 3. Dispositions obligationnelles

### 3.1 Paix du travail illimitée et termes du partenariat social

<sup>1</sup> Les parties à la CCT se soumettent à la paix du travail et renoncent pour ce faire à toute mesure de conflit. L'obligation de renoncer à toute mesure de conflit vaut pour les questions réglementées ou non dans la CCT.

<sup>2</sup> Les parties à la CCT s'engagent notamment à:

- intervenir auprès de leurs membres pour maintenir et faire respecter scrupuleusement la CCT ;
- promouvoir la collaboration entre employeurs et employés;
- garantir en tout temps un échange direct avec la direction pour régler des problèmes individuels ;
- engager sans délai un dialogue de bonne foi dans le but de résoudre les conflits ;
- maintenir la paix du travail et veiller à l'application de la CCT.

<sup>3</sup> Dans leurs communications publiques, les parties à la CCT procèdent selon le principe de la bonne foi. Elles s'abstiennent en particulier de porter tout conflit à la connaissance du public avant qu'une procédure de négociation, de médiation, de conciliation ou d'arbitrage ne soit close.

### 3.2 Droits de participation

Le syndicat signataire de la convention a des droits de participation de degrés divers.

- Co-décision (degré 3)  
Les parties à la CCT prennent une décision d'un commun accord.
- Droit d'être entendu (degré 2)  
Le syndicat signataire de la convention est entendu avant la prise d'une décision définitive. Si les propositions du syndicat signataire de la convention ne sont pas suivies, le rejet est motivé.
- Information (degré 1)  
Le syndicat signataire de la convention a droit à une information complète en temps utile.

La nature des droits de participation dépend de l'objet sur lequel porte la participation, comme précisé au ch. 3.3.

### 3.3 Objets de la participation

Le syndicat signataire de la convention a des droits de participation s'agissant des objets suivants:

Objet de la participation	Degré de participation
Réglementations « Contribution aux frais d'exécution »	3
Restructurations / réorganisations, y compris changements de site dès lors que cela concerne au moins 31 collaborateurs/collaboratrices	2

Cession d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise à des tiers, fusions et reprises, outsourcing	2
Application du règlement des frais figurant dans la CCT	2
Dispositions d'application (dispositions RH)	1
Renonciation à l'enregistrement du temps de travail	3
Politique de bonus dans l'entreprise pour les collaborateurs/collaboratrices soumis à la CCT	2

### 3.4 Commission paritaire

<sup>1</sup> Les parties à la convention constituent une Commission paritaire permanente. La Commission paritaire se réunit au moins 3 fois par année. Dans ce cadre, un procès-verbal des décisions est établi et signé par ses membres.

<sup>2</sup> Les parties désignent chacune deux personnes qui siègent à la Commission paritaire. Les personnes qui participent du côté de Smood SA sont des personnes exerceant une fonction dirigeante.

<sup>3</sup> Les parties à la convention délèguent à la Commission paritaire l'interprétation et l'application de la CCT.

### 3.5 Contribution aux frais d'exécution

<sup>1</sup> L'employeur perçoit auprès des collaborateurs/collaboratrices soumis(e) au champ d'application de la CCT une contribution mensuelle aux frais d'exécution d'un montant correspondant à 0,25% du salaire de base.

<sup>2</sup> En signant le CIT, le collaborateur/la collaboratrice confirme consentir à ce que la contribution aux frais d'exécution soit déduite du salaire.

<sup>3</sup> Les contributions aux frais d'exécution sont versées dans un fonds de contribution. Le fonds de contribution est géré par la «Commission paritaire Contribution aux frais d'exécution».

### 3.6. Négociations salariales

<sup>1</sup> Chaque partie à la CCT peut demander, jusqu'au 30 septembre, des négociations sur une éventuelle adaptation des salaires et des indemnités qui entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante. La partie qui sollicite les négociations motive sa demande.

<sup>2</sup> Lors des négociations salariales, les parties tiennent compte, dans la limite des possibilités économiques de l'employeur, des critères suivants : la productivité, les conditions-cadre du marché, les perspectives d'avenir, l'évolution du coût de la vie selon l'ISPC (indice suisse des prix à la consommation) et de l'IPAM (indice des primes d'assurance-maladie).

## 4. Entrée en vigueur et durée de validité

<sup>1</sup> La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2027.

<sup>2</sup> Des adaptations en lien avec un changement de situation pourront être demandées par le syndicat signataire au plus tôt le 30 septembre 2026.

<sup>3</sup> Les parties s'engagent à entamer des négociations en vue d'une nouvelle CCT au plus tard six mois avant l'expiration de la durée de validité.

<sup>4</sup> Un délai transitoire de 3 mois à compter de l'entrée en vigueur est prévu pour l'adaptation aux obligations découlant de la CCT.

<sup>5</sup> Si une disposition de la CCT est déclarée nulle, inapplicable ou sans effet par une autorité compétente, les parties la remplaceront par une disposition produisant des effets économiques et juridiques aussi

proximes que possible de ceux de la disposition concernée. A défaut d'accord entre les parties dans les 30 jours suivant la constatation de la nullité, l'inapplicabilité ou l'absence d'effet, chaque partie pourra mettre fin à la CCT moyennant un préavis de 3 mois pour la fin d'un mois.

<sup>6</sup> Dans un délai de 30 jours à compter de la publication d'une décision d'extension d'une CCT de branche applicable aux collaborateurs, les parties s'engagent à discuter des conséquences de celle-ci sur les collaborateurs et la présente CCT. Chaque partie peut dénoncer la CCT, moyennant un préavis de 3 mois, pour la date d'entrée en vigueur de la CCT étendue.

<sup>7</sup> Si une décision judiciaire d'assujettissement de Smood à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés devait entrer en force, Smood peut résilier la présente CCT moyennant un préavis de 2 mois pour la fin d'un mois.

**La présente CCT est établie en langues française, allemande, italienne et anglaise. Les négociations ayant eu lieu en français, la version française fait foi. Les déclarations additionnelles à la CCT Smood font partie intégrante de la présente CCT.**

Genève, \_\_\_\_\_ 2025

**Pour Smood SA :**

Directeur général

\_\_\_\_\_ Nicolas Vainchtock

Directrice juridique et RH

\_\_\_\_\_ Christine de Chauliac

**Pour syndicom :**

Responsable du secteur Logistique, membre de la direction

\_\_\_\_\_ Matteo Antonini

Secrétaire Central du secteur Logistique

\_\_\_\_\_ Urs Zbinden

## Annexe 1 – Calcul des frais kilométriques voitures

Cette annexe précise la détermination des frais kilométriques moyens calculés par le TCS (art. 2.4 al. 2 de la CCT Smood SA).

L'indemnisation kilométrique est déterminée sur la base du tableau du TCS (graphique) intitulé « Calculer les frais d'utilisation – Frais kilométriques ». Les seuls éléments variables sont le prix du véhicule (prix d'achat catalogue, sans option) et le nombre de kilomètres (annualisé).

Le nombre de kilomètres s'obtient par l'addition d'une part privée et d'une part professionnelle comme suit :

- l'usage du véhicule à titre privé est forfaitisé à 10'500 km/an, soit 875 km/mois (part privée) ; et
- l'usage du véhicule à titre professionnel est comptabilisé et mensualisé par Smood en fonction des kilomètres effectivement parcourus (part professionnelle).

Si la somme est *inférieure* à 1'875 km (dont 1000 km pour Smood), soit 22'500 km annualisé, alors les frais par kilomètre du mois sont déterminés sur la base d'un usage du véhicule annualisé de 15'500 km.

Si la somme est *supérieure* à 1'875 km (dont 1000 km pour Smood), soit 22'500 km annualisé, alors les frais par kilomètre du mois sont déterminés sur la base d'un usage du véhicule annualisé de 22'500 km.

Le calcul précité a pour vocation de simplifier et forfaitiser l'indemnisation en cas d'usage de voitures privées. Il n'est pas tenu compte des coûts individuels.

## Annex 2 – Interruption d'un shift due à une panne

En cas d'interruption d'un shift due à une panne (mise en stand-by), les conditions suivantes s'appliquent:

<sup>1</sup> Reprise dans les 45 minutes : Si la reprise de l'activité est possible dans un délai de 45 minutes, il sera possible de redémarrer un nouveau shift, sous réserve de la présentation d'une facture de réparation.

<sup>2</sup> Durée minimale du shift : le shift redémarré peut durer moins de 2 heures, à condition que la durée cumulée du shift initial + shift repris atteigne au minimum 2 heures.

<sup>3</sup> Conformité à la loi sur le Travail (LTr) : Ce redémarrage ne doit en aucun cas contrevenir à la législation en vigueur, notamment la LTr.

<sup>4</sup> Période rémunérée (time out) : En cas de panne, il reste possible d'effectuer une réparation tout en étant rémunérée, dans la limite d'un temps d'attente maximal de 30 minutes (« time out »). Au-delà de cette période, la continuité du shift n'est plus garantie.