

CCT UOG – Annexe F

A. Liste des abréviations utilisées dans la CCT et ses Annexes

CDD:	Contrat de durée déterminée
CDI:	Contrat de durée indéterminée
CO:	Code des Obligations
CCT:	Convention Collective de Travail
CRCT:	Chambre des Relations Collectives de Travail

B. Articles du CO cités dans la CCT et ses Annexes

Article 330a - Certificat de travail

1. Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Article 324a - Salaire en cas d'empêchement de travailler

1. Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclu pour plus de trois mois.

2. Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

En cas de grossesse et d'accouchement de la travailleuse, l'employeur a les mêmes obligations.

Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équitables.

Alinéa 2 - Echelle bernoise (droit au salaire)

Pendant la 1 ^{ère} année de service:	3 semaines
Pendant la 2 ^e année de service:	1 mois
Pendant la 3 ^e et la 4 ^e année:	2 mois
Dès la 5 ^e et jusqu'à la fin de la 9 ^e année:	3 mois
Dès la 10 ^e et jusqu'à la fin de la 14 ^e année:	4 mois
Dès la 15 ^e et jusqu'à la fin de la 19 ^e année:	5 mois
Dès la 20 ^e et jusqu'à la fin de la 24 ^e année:	6 mois
Dès la 25 ^e et jusqu'à la fin de la 29 ^e année:	7 mois
Dès la 30 ^e et jusqu'à la fin de la 34 ^e année:	8 mois
Dès la 35 ^e et jusqu'à la fin de la 39 ^e année:	9 mois
Dès la 40 ^e année de service:	10 mois

Article 336c - Résiliation en temps inopportun

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
 - a) Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours.
 - b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième année à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.
 - c) Pendant la grossesse et au cours de seize semaines qui suivent l'accouchement.
 - d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Article 337

1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
2. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
3. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Version mise à jour sur la base de la CCT 2011-2013.