



Avenant à la Convention collective de travail

Nestlé Waters (Suisse) SA

Edition de mai 2017

1 ENTREE EN VIGUEUR

La Convention collective de travail, édition de mai 2017, est modifiée dans le sens du présent avenant avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.

2. MODIFICATIONS

a) L'article 16.11 actuel est modifié et remplacé comme suit :

16.11 Accueil d'un enfant

La Société entend soutenir au mieux les parents en favorisant le temps mis à disposition pour l'accueil de leurs enfants. Dans ce but, elle offre les congés parentaux suivants qui reconnaissent que chaque famille est unique, qu'elle soit composée de parents naturels, adoptifs, de même ou de sexe opposé, sans égard au fait que les parents soient unis ou non par un régime de communauté ou qu'ils soient célibataires.

16.11.1 Congé Parental Primaire (« Primary Caregiver leave »)

En application de la « Nestlé Global Parental Support Policy », le Collaborateur (y compris la Collaboratrice ayant donné naissance) qui est en charge à titre principal d'un enfant immédiatement après sa naissance ou dès le jour de l'arrivée de l'enfant mineur dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption, bénéficie d'un congé payé de 18 semaines consécutives (« Congé Parental Primaire »); ce congé inclut le congé maternité au sens du droit suisse, accordé uniquement à la Collaboratrice ayant donné naissance, et tout autre congé qui serait prévu par la loi en relation avec l'arrivée de l'enfant. Le Congé Parental Primaire débute le jour de la naissance, de la prise en charge du nouveau-né ou de l'arrivée de l'enfant mineur dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue de l'adoption. Seuls peuvent bénéficier de ces prestations les collaborateurs qui sont employés de la Société au moment de l'événement, étant précisé que le Congé Parental Primaire ne peut être octroyé qu'à une seule personne physique et qu'il lui appartient de fournir les éléments démontrant ce statut.

En cas de naissances multiples, de prise en charge de plus d'un nouveau-né ou d'adoption ou de placement en vue d'adoption simultanée de plus d'un enfant, un seul Congé Parental Primaire est octroyé.

Si le Collaborateur n'ayant pas donné naissance souhaite bénéficier d'un Congé Parental Primaire, il lui appartient de fournir les éléments demandés par la Société démontrant que son conjoint ou partenaire ne bénéficie pas d'un équivalent du Congé Parental Primaire.

16.11.2 Congé Parental Secondaire (« Secondary Caregiver leave »)

Le Collaborateur qui n'est pas en charge à titre principal de l'enfant mineur accueilli immédiatement après sa naissance ou dès le jour de son arrivée dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption, bénéficie d'un congé payé de 4 semaines fractionnables (« Congé Parental Secondaire »). Le Congé Parental Secondaire doit être pris dans l'année à partir du jour de la naissance, de la prise en charge du nouveau-né ou de l'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption.

En cas de naissances multiples, de prise en charge de plus d'un nouveau-né, d'adoption ou de placement en vue d'adoption simultanée de plus d'un enfant, un seul Congé Parental Secondaire est octroyé.

16.11.3 Règles communes au Congé Parental Primaire et au Congé Parental Secondaire

La Collaboratrice qui donne naissance, qui adopte un enfant mineur ou l'accueille dans son foyer en placement en vue d'adoption est considérée par défaut comme bénéficiaire d'un Congé Parental Primaire. De la même manière, le Collaborateur qui est le père biologique de l'enfant, qui est le père adoptif ou qui accueille l'enfant mineur dans son foyer en placement en vue d'adoption est considéré par défaut comme bénéficiaire d'un Congé Parental Secondaire. Les parents ou personnes qui auront la responsabilité de l'enfant mineur qui souhaitent intervertir le type de congé octroyé doivent annoncer leur décision à leur supérieur hiérarchique et aux Ressources Humaines, au minimum trois mois avant la date prévue de la naissance ou avant la date d'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption.

Les parents ou personnes qui auront la responsabilité de l'enfant mineur doivent annoncer la date de naissance prévue de l'enfant ou la date prévue d'arrivée de l'enfant mineur dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption, au minimum trois mois à l'avance à leur supérieur hiérarchique et aux Ressources Humaines.

Si les deux parents ou personnes qui auront la responsabilité de l'enfant mineur travaillent dans le Groupe Nestlé, seuls un Congé Parental Primaire et un Congé Parental Secondaire sont octroyés. Dans un tel cas, les Collaborateurs doivent annoncer à la Société au minimum trois mois avant la date prévue de la naissance ou avant la date d'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption, qui sera en charge à titre principal de l'enfant (Congé Parental Primaire) et qui le sera à titre secondaire (Congé Parental Secondaire). Si la Collaboratrice ayant donné naissance souhaite bénéficier du congé maternité au sens du droit suisse, elle ne peut pas intervertir le Congé Parental Primaire avec son conjoint ou partenaire.

Le Collaborateur qui désire modifier son taux d'activité après son Congé Parental Primaire ou Secondaire devra en faire la demande auprès de son supérieur hiérarchique et des Ressources Humaines avant son départ en congé parental. La Société examine librement s'il est possible de donner suite à cette requête et ses modalités.

Si, en raison d'une résiliation préalable ou d'une échéance déjà fixée, la naissance de l'enfant ou la date prévue d'arrivée de l'enfant mineur dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption arrive à un moment où le Collaborateur ne sera pas en mesure de bénéficier de l'entier du Congé Parental Primaire ou Secondaire, le contrat de travail ne sera pas prolongé et le solde du congé ne sera pas rémunéré en lieu et place.

En cas d'adoption par un Collaborateur de l'enfant de son conjoint ou partenaire, aucun congé parental n'est octroyé.

A son retour de Congé Parental Primaire ou de Congé Parental Secondaire, le Collaborateur a le droit de retourner à son poste de travail ou un poste de travail équivalent.

16.11.4 Prolongation du Congé Parental Primaire

Le Collaborateur bénéficiant d'un Congé Parental Primaire a le droit de l'étendre par une période allant jusqu'à 6 mois au total (incluant le Congé Parental Primaire) par le biais de jours de vacances, compensation d'heures supplémentaires ou de travail supplémentaire et/ou de congé non payé. Cette demande doit intervenir au plus tard un mois avant la date prévue de la naissance ou avant la date d'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption. A son retour de ce congé de maximum 6 mois au total, le Collaborateur a le droit de retourner à son poste de travail ou un poste de travail équivalent.

Cette période de 6 mois peut être prolongée par un congé non payé supplémentaire pouvant aller jusqu'à douze mois (tous types de congés inclus), dans la mesure où le Collaborateur en fait la demande en principe avant la date prévue de la naissance ou avant la date d'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption et que le bon déroulement des activités de l'entreprise



le permet. En cas de congé non payé supplémentaire, la Société tente d'offrir au Collaborateur, à son retour, son ancien poste de travail ou toute autre position équivalente, compatible avec ses capacités et sa formation. La Société est libre de réaménager le poste de travail ou son organisation durant l'absence du Collaborateur.

16.11.5 Prolongation du Congé Parental Secondaire

Le Collaborateur bénéficiant d'un Congé Parental Secondaire peut demander à son supérieur hiérarchique et aux Ressources Humaines d'étendre son congé par une période allant jusqu'à 6 mois au total (incluant le Congé Parental Secondaire), par le biais de jours de vacances, compensation d'heures supplémentaires ou de travail supplémentaire et/ou de congé non payé. Dans un tel cas, le Congé Parental Secondaire devra être pris en bloc dans l'année à partir du jour de la naissance, de la prise en charge du nouveau-né ou de l'arrivée de l'enfant dans son nouveau foyer en cas d'adoption ou de placement en vue d'adoption. La Société peut refuser l'octroi d'un congé non payé en tenant compte des besoins de l'entreprise. En cas de congé non payé, le Collaborateur a le droit de retourner à son poste de travail ou un poste de travail équivalent à son retour du congé de maximum 6 mois.

b) L'article 12.1 est modifié comme suit :

Le congé payé usuel en cas de naissance pour le père (par enfant) de 5 jours est supprimé.

Henniez, le 1^{er} juin 2020

Pour Nestlé Waters (Suisse) SA
Katrin Schärer, Oscar Millas

Pour la commission syndicale
Timo Stoyer, Président

Pour le syndicat Unia
Vania Alleva, Présidente

Yves Defferard, Secrétaire régional

Corrado Pardini, Resp. national secteur industrie

Noé Pelet, Resp. secteur industrie Vaud