



**Convention collective de travail des  
shops de stations-service en Suisses**

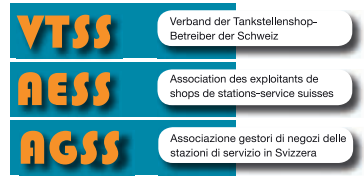
En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2018

Convention collective de travail des shops de stations-service en Suisse  
(CCT shops de stations-service)

conclue entre

l'Association des exploitants de stations-  
service suisses AESS

d'une part



et le

Syndicat Unia



et le

Syndicat Syna



et la

Société suisse des employés de commerce

d'autre part.

**société des employés  
de commerce**

## TABLE DES MATIÈRES

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>                                                     | <b>5</b>  |
| 1. Préambule sur l'extension/DFO de la CCT                                        | 5         |
| 2. Objectifs et finalité                                                          | 5         |
| 3. Champ d'application                                                            | 5         |
| Champ d'application quant au territoire et aux entreprises                        | 5         |
| Champ d'application quant aux personnes                                           | 6         |
| 4. Paix du travail                                                                | 6         |
| <b>DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL</b>                               | <b>6</b>  |
| 5. Engagement et période d'essai                                                  | 6         |
| 6. Fin des rapports de travail                                                    | 7         |
| <b>Durée du travail, heures supplémentaires, travail supplémentaire et pauses</b> | <b>7</b>  |
| 7. Durée du travail                                                               | 7         |
| 8. Heures supplémentaires                                                         | 8         |
| 9. Travail à temps partiel                                                        | 8         |
| 10. Travail supplémentaire                                                        | 8         |
| 11. Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés                     | 9         |
| 12. Pauses                                                                        | 9         |
| 13. Vacances                                                                      | 9         |
| 14. Jours fériés                                                                  | 10        |
| 15. Absences de courte durée/Congés                                               | 10        |
| 16. Exercice de fonctions publiques ou associatives                               | 10        |
| <b>Salaires</b>                                                                   | <b>10</b> |
| 17. Salaires                                                                      | 10        |
| 18. 13e salaire                                                                   | 11        |
| 19. Paiement du salaire en cas de décès                                           | 11        |
| <b>Salaire en cas d'incapacité de travail</b>                                     | <b>11</b> |
| 20. Maladie                                                                       | 11        |
| 21. Accident                                                                      | 12        |
| 22. Grossesse                                                                     | 12        |
| 23. Maternité                                                                     | 13        |
| 24. Prévoyance professionnelle                                                    | 13        |
| <b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES</b>                                                 | <b>14</b> |
| 25. Exécution commune                                                             | 14        |
| 26. Commission paritaire                                                          | 14        |
| 27. Litiges concernant la CCT                                                     | 14        |

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 28. Tribunal arbitral                                                                        | 14        |
| 29. Exécution/Tâches de la commission paritaire                                              | 15        |
| 30. Sanctions                                                                                | 15        |
| 31. Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel                  | 15        |
| 32. Participation, information                                                               | 15        |
| <b>DROITS ET DEVOIRS GÉNÉRAUX</b>                                                            | <b>16</b> |
| 33. Liberté d'association                                                                    | 16        |
| 34. Protection de la personnalité/Protection des données                                     | 16        |
| 35. Interdiction de discrimination/Protection de la personnalité                             | 16        |
| 36. Protection de la santé/Prévention des accidents/Sécurité au travail                      | 16        |
| 37. Développement du personnel                                                               | 17        |
| 38. Durée de la CCT                                                                          | 17        |
| <b>ANNEXES</b>                                                                               | <b>18</b> |
| Annexe 1: Absences de courte durée                                                           | 18        |
| Annexe 2: Salaires minimums                                                                  | 19        |
| Annexe 3: Pauses d'allaitement                                                               | 20        |
| Annexe 4: Organisation de l'exécution de la CCT shops de stations-service en Suisse          | 21        |
| 1. But                                                                                       | 21        |
| 2. Organes d'exécution                                                                       | 21        |
| 3. Composition et rôle d'exécution de la commission paritaire (CP shops de stations-service) | 22        |
| 4. Administration et exécution de la CCT                                                     | 22        |
| 5. Respect de la convention, violations de la convention                                     | 22        |
| 6. Prélèvement et usage des contributions aux frais d'exécution                              | 23        |
| 7. Remboursement des contributions                                                           | 23        |
| 8. Divergences d'opinion entre les parties contractantes                                     | 24        |
| 9. Entrée en vigueur et durée de validité                                                    | 24        |
| Annexe 5: Exemples de calcul                                                                 | 25        |
| 1. Salaire oraire                                                                            | 25        |
| 2. Salaire mensuel                                                                           | 26        |
| <b>SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES</b>                                                  | <b>27</b> |

Sont expressément exclues de la déclaration de force obligatoire générale les dispositions imprimées en caractères italiques, qui sont en partie déjà réglées de façon contraignante dans la loi.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 1. Préambule sur l'extension/ DFO de la CCT

*Les parties contractantes s'engagent à s'efforcer d'obtenir la décision d'extension du champ d'application de cette CCT.*

*La décision d'extension est demandée pour six mois au-delà de l'échéance de la convention.*

### 2. Objectifs et finalité

*La présente CCT a pour buts de:*

- maintenir la qualité des prestations de service fournies par tous les employeurs qui y sont soumis;*
- fixer des conditions de travail modernes et équitables;*
- préserver et favoriser les bonnes relations entre l'employeur et ses collaboratrices et collaborateurs;*
- renforcer la collaboration entre les parties contractantes.*

### 3. Champ d'application

**Champ d'application quant au territoire et aux entreprises**

*3.1 Au niveau de l'entreprise, la convention collective de travail des shops de stations-service (ci-après CCT shops de stations-service) s'applique à tous les shops de stations-service de Suisse<sup>1</sup>. Les shops de stations-service sont des magasins qui sont rattachés à une station-service et qui proposent des produits alimentaires et/ou non alimentaires.*

*3.2 Les établissements de restauration qui constituent une unité d'exploitation avec les shops de stations-service et qui comptent jusqu'à 50 places assises sont également soumis à la CCT shops de stations-service.*

*3.3 Sont exceptés, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux entreprises:*

- Les shops de stations-service qui garantissent aux employé-e-s des conditions de travail fixées dans des conventions collectives de travail et au moins équivalentes à celles définies dans la CCT shops de stations-service. La commission paritaire statue sur l'équivalence.*
- Les établissements qui proposent essentiellement une offre d'accessoires auto et qui ne sont pas ouverts en-dehors des heures d'ouverture des magasins pratiquées dans la localité.*

<sup>1</sup> Commentaire: Selon la décision DFO du Conseil fédéral, publiée le 9.1.2018, le canton de Lucerne est exclu de la DFO. Jusqu'au 31.12.2018, c'est la CCT cantonale qui s'applique à Lucerne.

## Champ d'application quant aux personnes

3.4 *La CCT shops de stations-service s'applique à tous les collaborateurs et collaboratrices d'un shop de station-service, indépendamment du fait qu'ils / elles soient engagé-e-s à plein temps ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée.*

3.5 *Les apprenti-e-s qui effectuent une formation professionnelle initiale selon la loi sur la formation professionnelle ainsi que les stagiaires et les collaborateurs et collaboratrices à capacités réduites sont assujetti-e-s à la CCT shops de stations-service, à l'exception des salaires, pour autant que les dispositions légales n'en disposent pas autrement.*

3.6 *Sont exceptés, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux personnes:*

- Les membres de la famille des employeurs selon l'art. 4, al. 1, LTr (propriétaires d'entreprise, et / ou preneurs-euses de franchise).*
- Les travailleurs-euses dont l'activité principale porte sur une autre prestation que celles liées à l'activité du shop de station-service.*

## 4. Paix du travail

*Les parties contractantes s'engagent à préserver la paix du travail au sens de l'art. 357a CO.*

## DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

### 5. Engagement et période d'essai

5.1 *L'entreprise et la collaboratrice ou le collaborateur concluent un contrat de travail individuel écrit, où la présente CCT est mentionnée comme fondement des relations de travail. Celui-ci doit comprendre au moins:*

- la date d'entrée en service;*
- le temps d'essai;*
- la fonction;*
- la durée du contrat;*
- la durée hebdomadaire du travail;*
- le taux d'occupation;*
- la rémunération mensuelle ou horaire.*

5.2 *La période d'essai est d'un mois. Il peut être convenu par écrit d'une période plus longue, mais au maximum trois mois.*

5.3 *Si la période d'essai est interrompue par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, elle est prolongée conformément à l'art. 335b, al. 3, CO.*

5.4 *Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment, en respectant le délai de congé de 7 jours.*

5.5 Au plus tard lors de la signature du contrat de travail, l'employeur remet un exemplaire de la présente CCT à chaque collaboratrice et collaborateur. Des exemplaires de la CCT sont disponibles auprès du secrétariat.

5.6 La commission paritaire met à disposition un modèle de contrat de travail.

## **6. Fin des rapports de travail**

6.1 Après la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés de part et d'autre pour la fin du mois, moyennant les préavis suivants:

- |                                                              |        |
|--------------------------------------------------------------|--------|
| – 1 <sup>re</sup> année de service:                          | 1 mois |
| – de la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service: | 2 mois |
| – dès la 10 <sup>e</sup> année de service:                   | 3 mois |

6.2 *La résiliation du contrat de travail doit être motivée par écrit, si l'autre partie le demande.*

6.3 *Les deux parties peuvent en tout temps résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO).*

6.4 Le congé doit être établi en la forme écrite. Il doit être reçu par le destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable du mois précédant le délai de licenciement.

## **Durée du travail, heures supplémentaires, travail supplémentaire et pauses**

### **7. Durée du travail**

7.1 La durée hebdomadaire de travail est répartie sur 5 jours; il est toutefois possible de s'en écarter, si des circonstances opérationnelles imprévues et exceptionnelles l'exigent. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander une modification de leur temps de travail, dans le respect de la loi, de la présente CCT et d'entente avec l'employeur. L'employeur est tenu d'accorder au personnel, au moins une fois par mois, 2 jours de congé complets consécutifs, mais sans obligation de faire coïncider ces 2 jours avec un week-end.

7.2 La durée de travail hebdomadaire normale est de 42 heures pour un taux d'occupation de 100 %. La durée annuelle normale est fixée à 2'184 heures.

7.3 Les travaux de préparation et de rangement comptent comme temps de travail. Les pauses ne sont pas considérées comme du temps de travail, si la collaboratrice ou le collaborateur est autorisé à quitter sa place de travail.

7.4 *Sont comptées comme heures supplémentaires les heures effectuées en plus de l'horaire fixé dans le contrat de travail.*

7.5 Le planning est établi deux semaines à l'avance. Il convient de veiller à ce que chaque jour, la durée du travail puisse être accomplie sans discontinuité. Le planning peut être modifié en

cas de besoin exceptionnel de l'entreprise, dans la mesure des disponibilités des collaboratrices et collaborateurs concernés et d'entente avec eux.

7.6 Les collaboratrices et collaborateurs ayant des tâches de prise en charge familiale ont droit à des horaires de travail socialement accommodants, si une autre personne ne peut s'en charger. Ce terme inclut toutes les tâches d'encadrement effectuées dans le contexte familial (enfant, parents nécessitant des soins), indépendamment de l'état civil ou de l'orientation sexuelle.

7.7 Un décompte mensuel du solde des heures de travail doit être établi. Il sera remis à la collaboratrice ou au collaborateur et signé par les deux parties. A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro par rapport au total contractuel d'heures mais réglées, au plus tard à, la fin du mois d'avril de l'année suivante. En cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année, ce solde devra être égal à zéro, ou bien les heures supplémentaires seront payées.

## **8. Heures supplémentaires**

8.1 Les dispositions suivantes s'appliquent aux collaboratrices et collaborateurs rémunérés au mois: *si le nombre d'heures de travail effectuées dépasse la durée de travail hebdomadaire normale fixée dans le contrat*, les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre d'égale durée dans un délai de 4 mois. En cas d'impossibilité, le solde doit être payé avec un supplément de 25 %. Aucune déduction ne sera retenue si le décompte d'heures présente un solde négatif en cas de sous-occupation due à l'employeur.

8.2 Si des collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure effectuent d'un commun accord avec l'employeur, à titre temporaire, davantage de travail que ne le prévoit le taux d'occupation inscrit dans leur contrat de travail individuel, ce surplus de travail sera rémunéré au salaire normal, sans supplément.

## **9. Travail à temps partiel**

Les collaboratrices et collaborateurs ayant un taux d'occupation d'au moins 50 % seront mensualisés. Les autres collaboratrices et collaborateurs peuvent être engagés à l'heure. L'entreprise est tenue de mensualiser les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure qui ont effectué au moins 50 % en moyenne de la durée normale du travail sur une période de six mois. La commission paritaire statue sur les exceptions.

## **10. Travail supplémentaire**

10.1 *L'employeur peut ordonner du travail supplémentaire pour des motifs d'urgence.*

10.2 *Est compté comme travail supplémentaire le travail effectué au-delà de 50 heures hebdomadaires conformément à la LTr. Le travail supplémentaire ainsi ordonné peut être compensé par du temps libre de même durée, dans les 4 mois qui suivent, avec le consentement de la collaboratrice ou du collaborateur. Si une telle compensation n'est pas possible, un supplément de 25 % est alors payé, pour le travail supplémentaire effectué.*



## 11. Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés

Le travail effectué le soir ne donne pas droit à un supplément. Le droit à un supplément pour travail de nuit est régi par les prescriptions légales. Le travail du dimanche est rémunéré avec un supplément de 5 %. Les jours fériés assimilés au dimanche sont traités de manière analogue au travail du dimanche. La réglementation légale applicable au travail dominical temporaire demeure réservée.

## 12. Pauses

*Des pauses journalières sont accordées. Elles comptent comme temps de travail lorsque les collaboratrices et collaborateurs ne sont pas autorisés à quitter leur place de travail. Les pauses interrompent généralement le travail en son milieu, et leur durée minimale représente:*

- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5 ½ heures;*
- une demi-heure, si le travail dure plus de 7 heures;*
- une heure, si le travail dure plus de 9 heures.*

## 13. Vacances

13.1 Par année civile, le droit aux vacances est de:

- 25 jours jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et pour les apprenti-e-s;
- 22 jours dès l'âge de 20 ans révolus;
- 25 jours dès l'âge de 50 ans révolus.

13.2 Si les rapports de travail commencent ou finissent dans le courant de l'année civile, la collaboratrice ou le collaborateur obtient pour chaque mois de travail  $\frac{1}{12}$  du droit annuel aux vacances. Les vacances prises en trop sont déduites du salaire dû lors du départ, sauf si elles ont été imposées par l'employeur. Les vacances supplémentaires sont accordées à partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge requis est atteint.

13.3 En cas de travail à temps partiel, la durée des vacances est accordée sur la moyenne des heures travaillées.

13.4 Les maladies ou accidents, comportant une incapacité totale de travail attestée par un certificat, qui tombent sur les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

13.5 En cas d'empêchement de travailler par suite de maladie, accident ou service militaire pendant plus de deux mois, le droit aux vacances est réduit de  $\frac{1}{12}$  par mois d'absence à partir du 3<sup>e</sup> mois complet.

*13.6 Le congé de maternité n'est pas concerné par cette clause.*

*13.7 L'employeur fixe le moment des vacances, en tenant compte des désirs de la collaboratrice ou du collaborateur dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise. En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives une fois par an. Les parents d'enfants en âge scolaire ont la priorité pour prendre leurs vacances pendant les vacances scolaires.*

*13.8 Le paiement des vacances en argent est illicite (art. 329d, al. 2, CO). Seules les vacances qui ne peuvent être prises avant le départ de la collaboratrice ou du collaborateur de l'entreprise sont payées.*

#### **14. Jours fériés**

14.1 En cas de travail un jour férié cantonal, un jour de congé payé supplémentaire sera accordé. Cela vaut pour au moins 9 jours par an, fête nationale comprise.

14.2 Si en raison des prescriptions de droit public, il n'est pas possible de travailler aux heures habituelles un jour férié tombant pendant la semaine, la collaboratrice ou le collaborateur a droit au salaire correspondant à un jour ouvrable ordinaire.

#### **15. Absences de courte durée / Congés**

15.1 Sur demande préalable, les collaboratrices et collaborateurs peuvent obtenir un congé payé pour les événements ci-après:  
> voir annexe 1

15.2 Les absences de courte durée pour des raisons personnelles, telles que visites médicales ou démarches administratives, seront prévues si possible pendant le temps ou libre ou dans les plages horaires modulables.

15.3 Toute collaboratrice ou tout collaborateur dont un enfant ou un enfant recueilli tombe malade et qui peut prouver ne pas avoir de garde-malade à disposition a généralement droit à 3 jours au maximum, par cas de maladie, de congé sans diminution de salaire.

#### **16. Exercice de fonctions publiques ou associatives**

*16.1 Les dispositions de l'art. 324a CO sont applicables en matière de versement du salaire pour l'exercice de fonctions publiques ou associatives.*

### **Salaires**

#### **17. Salaires**

17.1 Les salaires minimums sont fixés à l'annexe 2 de la présente CCT.

*17.2 Les femmes et les hommes qui fournissent un travail équivalent ont droit au même salaire. La mise en œuvre est vérifiée dans le cadre de l'exécution.*

17.3 L'employeur verse le salaire à la fin du mois au plus tard.

*17.4 La collaboratrice ou le collaborateur ne peut pas céder tout ou partie de son droit au salaire à des tiers. Les cessions effectuées malgré cette disposition ou convenues avant la conclusion du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'employeur. Les décisions judiciaires ou la saisie consécutive à une poursuite légale demeurent réservées.*

17.5 Les employé-e-s rémunérés à l'heure sont assimilés aux employé-e-s mensualisés.

17.6 Dans le cas des collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure, le décompte de salaire indiquera séparément, outre le salaire convenu, l'indemnité de vacances, le 13<sup>e</sup> salaire ainsi que l'indemnité de jours fériés. Les indemnités se présentent comme suit:

- jours fériés: 3,59 % (payés mensuellement);
- 13<sup>e</sup> salaire: 8,33 % (payées mensuellement);
- vacances: 22 jours = 9,24 %; 25 jours = 10,64 %; (payé au moment où les vacances sont prises).

*17.7 Pendant la durée de la présente CCT, les parties contractantes discutent chaque année d'adaptations des salaires minimums, jusqu'au 31 octobre au plus tard. Elles prennent en considération la situation économique générale, l'évolution des salaires et celle du coût de la vie.*

## **18. 13<sup>e</sup> salaire**

18.1 Toute collaboratrice ou collaborateur a droit à un 13<sup>e</sup> salaire. En cas d'emploi à 100 %, il équivaut à un salaire mensuel normal sans supplément.

18.2 En cas d'emploi à temps partiel (salaire horaire ou mensuel), le 13<sup>e</sup> salaire correspond au salaire moyen réalisé par mois, sans les suppléments, durant l'année écoulée ou depuis la prise d'emploi si la période d'emploi a été plus courte.

18.3 Dans le cas des employé-e-s rémunérés à l'heure, le salaire de base sert au calcul des parts du 13<sup>e</sup> salaire, de l'indemnité de jours fériés et de celle de vacances (*exemple de calcul du salaire horaire, voir annexe 5*).

## **19. Paiement du salaire en cas de décès**

*Le contrat prend fin au décès de la travailleuse ou du travailleur. Le salaire du mois du décès ainsi que du suivant doit être versé aux survivants (conjoint ; partenaire enregistré ; concubin, en cas de partenariat stable depuis au moins cinq ans ; enfants mineurs en faveur desquelles le défunt remplissait une obligation d'entretien). La disposition vaut par analogie en cas d'obligation d'entretien en faveur d'autres personnes.*

## **Salaire en cas d'incapacité de travail**

### **20. Maladie**

20.1 L'employeur conclut une assurance perte de gain collective en cas de maladie, qui garantit au moins 80 % du salaire pendant 730 jours en l'espace de 900 jours.

20.2 La couverture de l'assurance doit exister dès le début du travail.

20.3 Si la police d'assurance prévoit un délai d'attente, l'employeur est tenu de payer 80 % du salaire dès le premier jour de maladie.

20.4 Pour autant que l'employeur verse le salaire à hauteur d'au moins 80 %, les prestations de l'assurance lui échoient. Dans la mesure où les collaboratrices et collaborateurs touchent directement les prestations de l'assurance, ces dernières remplacent son obligation de payer le salaire.

20.5 L'employeur et la collaboratrice ou le collaborateur supportent chacun pour moitié les primes de l'assurance perte de gain en cas de maladie. L'employeur paie les primes et retire du salaire mensuel la moitié des primes dues.

20.6 En cas de maladie, toute absence doit être signalée dès le 1<sup>er</sup> jour à l'employeur. Un certificat médical doit être remis le 3<sup>e</sup> jour de maladie. En cas d'absences répétées, l'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical dès le premier jour.

## **21. Accident**

*21.1 La collaboratrice ou le collaborateur est assuré-e obligatoirement contre les suites des accidents et maladies professionnels, ainsi que des accidents non professionnels. Si son activité est inférieure à 8 heures par semaine, il ou elle doit s'assurer individuellement contre le risque d'accidents non professionnels.*

*21.2 Les primes d'accidents professionnels sont supportées par l'employeur, celles des accidents non professionnels étant à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur.*

21.3 En cas d'accident, l'employeur est tenu de verser 100 % du salaire brut les deux premiers jours d'absence, l'assurance-accidents couvrant dès le troisième jour 80 % du salaire brut ainsi que les frais des soins.

## **22. Grossesse**

*22.1 L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.*

22.2 L'employeur doit informer les travailleuses des dispositions de protection spéciale de la maternité.

*22.3 Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient à partir de leur quatrième mois de grossesse d'un repos quotidien de 12 heures.*

*22.4 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées que pour la durée de la journée de travail convenue, mais au maximum neuf heures par jour. Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées.*

*22.5 L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.*

*22.6 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.*

*22.7 Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.*

*22.8 Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.*

*22.9 Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.*

*22.10 Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.*

*22.11 Les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures ont droit, pendant les périodes fixées à l'art. 35b, al. 1, LTr, à 80 % de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.*

*22.12 En cas de troubles dus à la grossesse et attestés par certificat médical, le salaire est versé conformément aux dispositions relatives aux cas de maladie.*

## **23. Maternité**

*23.1 En cas de maternité, l'allocation de maternité est versée par l'entreprise à partir de la date de l'accouchement comme suit:*

- de la 1<sup>re</sup> à la 3<sup>e</sup> année de service: 80 % du salaire brut ordinaire pendant 14 semaines;*
- à partir de la 4<sup>e</sup> année de service: 80 % du salaire brut ordinaire pendant 16 semaines.*

*23.2 Si la collaboratrice passe de la 3<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup> année de service pendant la période de versement de l'allocation de maternité, elle a droit à l'allocation la plus élevée.*

*23.3 Si la collaboratrice reprend son activité avant l'écoulement de la période de 14 ou de 16 semaines, elle renonce par là même à son droit à l'allocation de maternité restante ainsi qu'aux prestations salariales complémentaires de l'entreprise.*

*23.4 Les dispositions cantonales demeurent réservées.*

*23.5 Des pauses d'allaitement payées seront accordées durant la première année de vie de l'enfant. Un endroit adéquat sera mis à disposition. La durée des pauses d'allaitement est régie par la loi.*

## **24. Prévoyance professionnelle**

*24.1 L'employeur assure la collaboratrice ou le collaborateur selon les prescriptions légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.*

*24.2 Le 13<sup>e</sup> salaire doit être pris en compte lors du calcul du gain assuré pour l'assurance obligatoire ainsi que pour le calcul du salaire coordonné.*

*24.3 L'employeur peut déduire du salaire de la collaboratrice ou du collaborateur au maximum la moitié des cotisations à la caisse de pensions.*

## **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

### **25. Exécution commune**

Les parties contractantes sont en droit d'exiger, en commun, l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et des collaborateurs et collaboratrices assujettis, conformément à l'art. 357b CO.

### **26. Commission paritaire**

*26.1 Une commission paritaire est constituée pour favoriser la collaboration entre les parties contractantes et pour la mise en œuvre de l'exécution.*

*26.2 Les parties contractantes peuvent soumettre à la commission paritaire leurs divergences d'opinion ou litiges relatifs à l'application de la présente CCT ou à toute autre question générale touchant les collaboratrices et les collaborateurs.*

*26.3 La commission paritaire se compose d'un-e représentant-e à chaque fois des organisations de travailleurs Unia/Syna/Société suisse des employés de commerce, ainsi que de trois représentantes ou représentants de l'association patronale AESS.*

*26.4 Les frais des contrôles menés par la commission paritaire peuvent être mis à la charge de l'entreprise contrôlée, si une violation des dispositions a été constatée et si l'entreprise contrôlée ne donne pas suite aux instructions reçues de la commission paritaire.*

*26.5 La commission paritaire est autorisée à faire constater judiciairement les infractions légales ou conventionnelles et à faire exécuter ses décisions par la voie judiciaire.*

*26.6 La commission paritaire s'organise elle-même. Elle édicte un règlement.*

### **27. Litiges concernant la CCT**

*Les parties contractantes règlent les différends par des négociations directes. Si aucune entente n'est trouvée, le tribunal arbitral décide en dernier ressort.*

### **28. Tribunal arbitral**

*28.1 Les parties contractantes attribuent à un tribunal arbitral la compétence de résoudre leurs éventuels différends liés à l'interprétation de cette CCT. Si les parties n'ont rien prévu d'autre ci-après, les dispositions du CPC (art. 353 ss) s'appliquent. Le tribunal arbitral peut faire une proposition d'arbitrage avant de rendre sa décision.*

*28.2 Le tribunal arbitral est constitué d'un président et de 6 membres: Unia, Syna et la Société des employés de commerce désignent chacun 1 membre, tandis que l'Association des exploitants de stations-service suisses (AESS) désigne 3 membres. Les nominations doivent s'effectuer dans un délai de 30 jours. Le président du Tribunal de commerce du canton de Berne ou une personne désignée par lui préside le tribunal arbitral.*

*28.3 Le siège du tribunal arbitral est à Berne. La procédure sera menée le plus rapidement possible.*

## **29. Exécution/Tâches de la commission paritaire**

L'exécution et les tâches de la commission paritaire sont réglées à l'annexe 4 de la présente CCT.

## **30. Sanctions**

Si la commission paritaire constate que des dispositions de la présente CCT ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations. La commission paritaire est autorisée à:

- prononcer un avertissement;
- infliger une peine conventionnelle;
- mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédure et de contrôle.

Le montant de la peine conventionnelle est fixé d'après la gravité de la violation et de la faute. Dans les cas de peu de gravité, la commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et prononcer un avertissement.

L'annexe 4 précise les détails.

## **31. Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel**

31.1 La commission paritaire crée un fonds d'exécution de la CCT. Les employeurs et les collaboratrices et collaborateurs paient une contribution mensuelle à ce fonds. Chaque entreprise paie 0,25 % du salaire de chaque travailleuse ou travailleur, qui verse également 0,25 % de son salaire de base mensuel. Les employeurs déduisent la contribution chaque mois du salaire.

31.2 Les employeurs transfèrent une fois par an la totalité des contributions au secrétariat de la commission paritaire.

31.3 Les contributions d'exécution et les peines conventionnelles sont affectées à la couverture des frais d'exécution (jetons de présence de la commission paritaire, frais des contrôles d'application et frais administratifs, *dépenses pour l'exécution de la CCT* et pour le perfectionnement professionnel, alimentation d'un fonds d'urgence). Un éventuel excédent ne peut être utilisé qu'à des buts de formation complémentaire ou sociaux.

31.4 L'annexe 4 précise les détails.

## **32. Participation, information**

*32.1 En cas de cession de l'exploitation, le personnel sera repris par le nouvel employeur selon l'art. 333 CO.*

32.2 En cas de licenciement de la moitié ou plus du personnel, l'employeur convient avec les collaborateurs et collaboratrices de mesures visant à éviter les difficultés économiques et

sociales. En particulier, il s'agit de prévoir des mesures d'aide à la recherche d'emploi, des délais de congé plus longs, des solutions transitoires sur le plan financier, ainsi que d'éviter les cas de rigueur notamment parmi les personnes d'un certain âge. Il est possible de faire appel à la commission paritaire à titre consultatif ou pour obtenir son soutien.

## **DROITS ET DEVOIRS GÉNÉRAUX**

### **33. Liberté d'association**

*33.1 La liberté d'association de la collaboratrice ou du collaborateur est garantie. Elle ou il a donc toute liberté d'adhérer à des syndicats, des groupements, des partis politiques, des associations ou autres organisations semblables.*

*33.2 L'appartenance ou non à une organisation suisse de travailleurs ne doit pas porter préjudice à la collaboratrice ou au collaborateur. En particulier, une activité syndicale ainsi que la défense des droits contractuels ne peuvent pas constituer un motif de renvoi.*

*33.3 Les parties contractantes peuvent afficher, aux endroits déterminés par l'employeur, les invitations aux séances et assemblées, ainsi que des informations générales sur la CCT.*

### **34. Protection de la personnalité/Protection des données**

*Les dispositions légales s'appliquent.*

### **35. Interdiction de discrimination/Protection de la personnalité**

35.1 L'intégrité personnelle des collaboratrices et collaborateurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par le comportement, par des actes, des paroles et des images doit être combattue et éliminée. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance nationale ou religieuse, l'âge ou des problèmes de santé liés à une maladie chronique ou un handicap est illicite.

35.2 L'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs œuvrent ensemble, par une communication ouverte, à la préservation de relations de respect et de confiance dans l'entreprise, de manière à prévenir les abus, les agressions ainsi que le harcèlement sexuel ou psychologique.

35.3 Il convient de favoriser l'intégration des collaboratrices et collaborateurs étrangers et d'empêcher l'instauration d'un climat xénophobe.

### **36. Protection de la santé / Prévention des accidents / Sécurité au travail**

36.1 L'employeur veille à ce que les conditions d'éclairage et de bruit sur lesquelles il a une influence, y compris la diffusion de musique de fond, soient compatibles avec l'état de santé du personnel.

36.2 Des sièges appropriés et en nombre suffisant doivent être mis à la disposition du personnel près des postes de travail debout; celui-ci doit avoir la possibilité de les utiliser.



### **37. Développement du personnel**

36.3 L'employeur prête une attention particulière à la sécurité des travailleuses et travailleurs. En particulier, si du travail du soir ou de nuit doit être effectué, il veillera à renforcer la sécurité sur le lieu de travail. La sécurité des collaboratrices et collaborateurs doit être garantie par des mesures adéquates.

37.1 L'employeur soutient et encourage les collaboratrices et collaborateurs dans leur développement professionnel et personnel, en vue de la meilleure exécution possible des tâches attribuées et du maintien de leur employabilité.

37.2 L'employeur facilite, dans le cadre des possibilités de l'entreprise, la fréquentation par la collaboratrice ou le collaborateur de cours, d'écoles et des examens servant à la formation et au perfectionnement professionnels. Le temps utilisé à cet effet peut être compensé entièrement ou partiellement par le temps libre qui doit être accordé à la collaboratrice ou au collaborateur.

37.3 Cet encouragement à participer à des offres de formation et de perfectionnement adéquates vaut indépendamment du rapport d'engagement, du sexe et de l'âge. L'employeur encourage en particulier les formations de rattrapage destinées aux adultes, celles p. ex. d'assistante/assistant ou gestionnaire du commerce de détail, ainsi que les cours en rapport avec la profession.

37.4 La formation continue financée par les contributions aux frais d'exécution englobe des cours de connaissances professionnelles, de protection de la santé et de sécurité au travail, des cours sur une langue nationale ainsi que sur des connaissances juridiques et de culture générale dans le cadre du droit du travail, et notamment de la CCT.

37.5 L'employeur mène avec chaque collaboratrice ou collaborateur un entretien d'évaluation annuel portant sur les prestations fournies, le comportement, la situation de travail et les possibilités de développement.

### **38. Durée de la CCT**

*38.1 La CCT entre en vigueur au moment de sa DFO et s'applique pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur.*

*38.2 A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par l'une des parties, la CCT est reconduite pour une année et ainsi de suite d'année en année.*

*38.3 La CCT pourra être dénoncée par lettre signature, moyennant un préavis de six mois à chaque fois, pour la fin de l'année de validité, mais au plus tôt après l'expiration d'une durée de trois ans. En cas de dénonciation par l'une des parties contractantes, la CCT restera en vigueur jusqu'à la conclusion des négociations sur son renouvellement.*

*38.4 Si une des parties dénonce la CCT, ses dispositions concernant le contrat de travail demeurent valables et sont considérées comme faisant partie intégrante du contrat individuel de travail.*

## ANNEXES

### Annexe 1: Absences de courte durée

|                                                                                                                                                                                            |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Pour son propre mariage ou l'enregistrement de son partenariat:                                                                                                                            | 3 jours |
| Mariage ou enregistrement du partenariat de l'un des parents, de frères et sœurs, enfants, enfants recueillis au sens de la loi ou petits-enfants:                                         | 1 jour  |
| Congé paternité:                                                                                                                                                                           | 4 jours |
| Adoption d'un enfant:                                                                                                                                                                      | 4 jours |
| Décès du conjoint, du partenaire enregistré ou du concubin, d'un de ses propres enfants, d'enfants recueillis au sens de la loi ou d'enfants du conjoint, ainsi que de la mère ou du père: | 4 jours |
| Décès d'un beau-parent, d'une bru ou d'un gendre, de frères et sœurs:                                                                                                                      | 2 jours |
| Décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, d'une tante ou d'un oncle:                                                                                | 1 jour  |
| Déménagement (une fois par an):                                                                                                                                                            | 1 jour  |
| Recrutement, inspection d'armes, restitution de l'équipement:                                                                                                                              | 1 jour  |
| En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, il est en outre possible, en accord avec l'employeur, de prendre deux semaines de congé non payé dans le délai d'un an.                     |         |

## Annexe 2: Salaires minimums

Le salaire minimum brut se monte à:

### Niveau 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, (LU)<sup>2</sup>

|                             | Par mois (x13) | Par heure* |
|-----------------------------|----------------|------------|
| Sans apprentissage:         | CHF 3'700.–    | CHF 20.33  |
| Apprentissage de deux ans:  | CHF 4'000.–    | CHF 21.98  |
| Apprentissage de trois ans: | CHF 4'100.–    | CHF 22.53  |
| Autre apprentissage:        | CHF 4'100.–    | CHF 22.53  |

### Niveau 2: VS, JU, (TI)<sup>3</sup>, GR, SH, TG

|                             | Par mois (x13) | Par heure* |
|-----------------------------|----------------|------------|
| Sans apprentissage:         | CHF 3'600.–    | CHF 19.78  |
| Apprentissage de deux ans:  | CHF 3'900.–    | CHF 21.43  |
| Apprentissage de trois ans: | CHF 4'000.–    | CHF 21.98  |
| Autre apprentissage:        | CHF 4'000.–    | CHF 21.98  |

### Dérogation: SG

|                             | Pro Monat (x13) | Pro Stunde* |
|-----------------------------|-----------------|-------------|
| Sans apprentissage:         | CHF 3'670.–     | CHF 20.16   |
| Apprentissage de deux ans:  | CHF 3'900.–     | CHF 21.43   |
| Apprentissage de trois ans: | CHF 4'000.–     | CHF 21.98   |
| Autre apprentissage:        | CHF 4'000.–     | CHF 21.98   |

\*plus 8.33 % pour le 13<sup>e</sup> salaire; 9.24 % vacances, et dès 50 ans 10.64 %; 3.59 % pour les jours fériés.

Les salaires minimums ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes:

- Les stagiaires de moins de 20 ans, n'ayant pas achevé de formation professionnelle initiale et n'étant pas employés seuls au shop. La durée d'un stage est limitée à un an au maximum.
- Les collaboratrices et collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat, mais uniquement sur demande écrite soumise à la commission paritaire et en cas d'avis favorable.
- Les personnes engagées dans une formation professionnelle initiale au sens de la loi sur la formation professionnelle.

<sup>2</sup> Commentaire : selon la décision DFO du Conseil fédéral, publiée le 9.1.2018, le canton de Lucerne est exclu de la DFO. Jusqu'au 31.12.2018, c'est la CCT cantonale qui s'applique à Lucerne.

<sup>3</sup> Commentaire : selon la décision DFO du Conseil fédéral, publiée le 9.1.2018, le canton du Tessin est exclu des salaires minimaux.

### **Annexe 3: Pauses d'allaitement**

*Les pauses d'allaitement sont définies comme suit:*

- |                                                                     |                              |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <i>– pour une journée de travail jusqu'à 4 heures :</i>             | <i>30 minutes au minimum</i> |
| <i>– pour une journée de travail de 4 heures jusqu'à 7 heures :</i> | <i>60 minutes au minimum</i> |
| <i>– pour une journée de travail de plus de 7 heures :</i>          | <i>90 minutes au minimum</i> |

*Les pauses d'allaitement ne doivent pas interrompre le travail en son milieu, mais peuvent aussi être prises au début ou à la fin d'une journée de travail.*

## **Annexe 4: Organisation de l'exécution de la CCT shops de stations-service en Suisse (règlement d'exécution)**

### **1. But**

*Le présent règlement règle l'exécution de la CCT shops de stations-service. Il règle en particulier:*

- a. les compétences, les tâches et la composition de la commission paritaire;*
- b. le respect et les violations de la CCT;*
- c. le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution;*
- d. la manière d'aborder les divergences d'opinion;*
- e. les compétences, les tâches et la composition de l'organe d'exécution.*

### **2. Organes d'exécution**

2.1 La commission paritaire des shops de stations-service en Suisse (CP shops de stations-service) pour la CCT shops de stations-service est chargée de l'exécution de la CCT. *Elle est organisée sous la forme d'une association.*

2.2 Les tâches suivantes incombent à la commission paritaire:

- a. contrôle de l'exécution de la CCT;*
- b. adoption de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT;*
- c. surveillance de l'application des dispositions de la CCT, appréciation et sanction des violations de la CCT;*
- d. en cas de soupçons fondés, annonce des infractions à la loi se rapportant au droit du travail;*
- e. autorisation d'effectuer des contrôles auprès des employeurs quant au respect de la CCT et de ses dispositions complémentaires, ou de déléguer de tels contrôles à un secrétariat ou à des tiers;*
- f. appréciation de la soumission d'un employeur au champ d'application de la CCT;*
- g. choix de l'organe d'encaissement des contributions aux frais d'exécution;*
- h. facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) des contributions aux frais d'exécution;*
- i. fixation et encaissement des peines conventionnelles, ainsi que des frais de contrôle et de procédure;*
- j. résolution des divergences d'opinion et des litiges entre les parties contractantes, concernant l'application et l'interprétation des dispositions de cette CCT ou d'une de ses annexes;*
- k. vérification du respect des règles de la sécurité au travail et de la protection de la santé, ainsi que soutien à leur mise en œuvre dans les entreprises (art. 36 CCT);*
- l. promotion de la formation initiale et du perfectionnement professionnel;*
- m. autres tâches de la branche lui ayant été confiées ;*
- n. vérification du respect du droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale.*

### 3. Composition et rôle d'exécution de la commission paritaire (CP shops de stations-service)

3.1 *La commission paritaire se compose d'un ou une représentant à chaque fois des organisations de travailleurs (Unia, Syna, Association suisse des employés de commerce), ainsi que de trois représentants de l'association patronale AESS.*

3.2 *Les séances ont lieu selon les besoins, mais au moins une fois par trimestre. Une présidence et une vice-présidence sont désignées. La présidence est assurée à tour de rôle, tous les deux ans, par un représentant des employeurs et des travailleurs. Le secrétariat transmettra par écrit les convocations aux séances, en y associant la présidence et la vice-présidence. La CP shops de stations-service atteint le quorum si, dans le respect de la parité, au moins deux représentants des travailleurs et des employeurs sont présents.*

3.3 *Si l'exécution a été confiée à un secrétariat, celui-ci sera présent aux séances de la commission paritaire avec un représentant invité, sans droit de vote. Le secrétariat dresse le procès-verbal et constitue la documentation nécessaire aux séances.*

### 4. Administration et exécution de la CCT

*Le secrétariat est chargé de mettre en œuvre l'exécution. Il en assure l'administration, fait office d'organe d'encaissement des contributions et des peines conventionnelles, et organise les contrôles. Il prépare les affaires destinées à la commission paritaire et rédige une fois par an un rapport d'activité destiné à la CP shops de stations-service.*

### 5. Respect de la convention, violations de la convention

5.1 Le respect des dispositions de la CCT fait l'objet de vérifications. Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter sur demande l'ensemble des documents indispensables à l'exécution du contrôle, et les autres documents nécessaires, de façon exhaustive en l'espace de 30 jours. Cette disposition concerne notamment les registres du personnel, les décomptes de salaire et la documentation correspondante, la main d'œuvre temporaire, etc.

5.2 Les entreprises sont tenues de conserver les documents pendant la durée prévue par la loi et au moins pendant cinq ans.

5.3 Les frais des contrôles menés par la commission paritaire peuvent être mis à la charge de l'entreprise contrôlée, si une infraction conventionnelle a été constatée et si l'entreprise ne donne pas suite aux instructions reçues de la commission paritaire.

5.4 La commission paritaire est autorisée à faire constater judiciairement les infractions légales ou conventionnelles et à faire exécuter ses décisions par la voie judiciaire.

5.5 Si la commission paritaire constate que des dispositions conventionnelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations. La commission paritaire est autorisée à:

- a. prononcer un avertissement;
- b. infliger une peine conventionnelle;
- c. mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédure et de contrôle, si l'entreprise contrôlée ne donne pas suite aux instructions reçues de la commission paritaire.

Le montant de la peine conventionnelle dépend de la gravité de la violation et de la faute. La commission paritaire en fixe le montant selon les critères énumérés au ch. 5.6. Dans les cas de peu de gravité, la commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et prononcer un avertissement.

5.6 En premier lieu, la peine conventionnelle doit être fixée de manière à décourager les employeurs fautifs de récidiver. Son montant se calcule selon les critères cumulés suivants:

- a. montant des prestations en espèces retenues à tort par l'employeur aux travailleurs;
- b. violation des dispositions conventionnelles immatérielles;
- c. violation unique ou répétée des dispositions conventionnelles, ainsi que gravité de la violation;
- d. récidive;
- e. taille de l'entreprise;
- f. circonstances atténuantes, si l'employeur fautif mis en demeure remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
- g. *prise en compte du fait que les travailleuses ou travailleurs ont spontanément revendiqué leurs droits individuels auprès de l'employeur fautif, ou perspectives prochaines d'une telle action.*

5.7 Les versements doivent être réglés, sauf mention expresse d'un autre office de paiement, dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte bancaire du secrétariat Application de la CCT shops de stations-service.

5.8 Si les contrôles révèlent la violation de dispositions conventionnelles, la CP shops de stations-service peut mettre tout ou partie des frais de contrôle et de procédure occasionnés et prouvés à la charge de l'employeur qui les a causés, en plus d'éventuelles peines conventionnelles. Sur mandat des parties contractantes, la CP peut exiger par la voie judiciaire le paiement des frais de contrôle et de procédure.

## 6. Prélèvement et usage des contributions aux frais d'exécution

6.1 *Le montant des contributions aux frais d'exécution est réglé à l'art.31.1 CCT. Les employeurs et les collaboratrices et collaborateurs versent au fonds une contribution mensuelle. L'entreprise doit s'acquitter de 0,25 % par employé-e, et chaque collaboratrice ou collaborateur de 0,25 % de son salaire de base mensuel. Les employeurs procèdent à une déduction salariale*

*mensuelle. Le montant global est viré une fois par an au secrétariat de la commission paritaire. Le décompte est régi par les directives de la CP shops de stations-service.*

6.2 La contribution aux frais d'exécution est prélevée pour couvrir les frais suivants:

- a. frais d'exécution de la CCT;
- b. dépenses liées à l'exécution commune de la CCT;
- c. mesures en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (art. 36 CCT);
- d. activités concernant la formation continue;
- e. alimentation d'un fonds d'urgence.

Un éventuel excédent peut uniquement être utilisé à des fins sociales ou pour la formation continue.

*6.3 Contributions des employeurs non soumis (entreprises signataires de contrats d'adhésion): les employeurs non soumis à la DFO et ayant signé le contrat d'adhésion verseront une fois par an leurs contributions d'adhésion à la caisse de la CP shops de stations-service.*

## **7. Remboursement des contributions**

*7.1 Les travailleuses et les travailleurs et les employeurs membres d'une organisation signataire de la CCT shops de stations-service se voient rembourser par l'organisation concernée les contributions aux frais d'exécution payées, sur présentation d'une pièce justificative. Le remboursement s'élève à 80 pourcent au maximum de la cotisation de membre payée et ne doit pas dépasser la contribution aux frais d'exécution payée.*

*7.2 Le remboursement doit avoir lieu avant la fin de l'année suivante. Les remboursements ultérieurs sont possible rétroactivement jusqu'à 5 ans au maximum.*

## **8. Divergences d'opinion entre les parties contractantes**

*Au cas où des divergences d'opinion ou un litige apparaîtraient entre les parties contractantes, ils seront d'abord traités au sein de la commission paritaire, conformément à l'art. 27 CCT.*

## **9. Entrée en vigueur et durée de validité**

*9.1 Le présent règlement fait partie intégrante de la CCT.*

*9.2 Ce règlement entre en vigueur en même temps que la CCT shops de stations-service, et reste valable pendant toute la durée de validité de la CCT. Il continue de déployer ses effets après l'expiration de la CCT, jusqu'à son remplacement par un nouveau règlement.*



## Annexe 5: Exemples de calcul

### 1. Salaire horaire

Calculs pour un employé à salaire horaire sans apprentissage professionnel avec un droit à 22 jours de vacances (Exemple avec salaire de base de l'échelon salarial 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, (LU):

| Elément du salaire             | Pourcentage                                                                                                                | Montant en CHF (arrondi) |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Salaire de base I              |                                                                                                                            | 20.33                    |
| Indemnité de vacances          | 9.24 % (22 jours de vacances / année)*                                                                                     | + 1.88                   |
| Indemnité jours fériés         | 3.59 %                                                                                                                     | + 0.73                   |
| Salaire de base II             |                                                                                                                            | 22.94                    |
| Part 13 <sup>e</sup> salaire** | 8.33 % (du salaire de base II)                                                                                             | + 1.91                   |
| Salaire de base III            |                                                                                                                            | 24.85                    |
| Supplément dimanche***         | 5 % (du salaire de base II)                                                                                                | 1.02                     |
| Salaire brut soumis à l'AVS    | 25 % supplément salaire (du salaire de base I) ou 10 % en temps / 10 % supplément salaire (de la durée de travail de nuit) |                          |
| Salaire brut soumis à l'AVS    |                                                                                                                            | 25.87                    |

\*Indemnité vacances:

22 jours de vacances correspond à 9.24 %

25 jours de vacances correspond à 10.64 %

\*\*Part 13<sup>e</sup> salaire

La part du 13<sup>e</sup> salaire doit être calculée à partir du salaire de base II (y.c. indemnité de vacances et de jours fériés).

\*\*\*Supplément dimanche

Un supplément dû pour travail du dimanche doit, selon art. 11 CCT, être calculé à partir du salaire de base I.

\*\*\*\*Travail de nuit supplément salaire et temps:

Un supplément dû pour travail de nuit doit, selon art. 17b Loi sur le travail, être calculé à partir du salaire de base I ou de la durée de travail de nuit. S'appliquent en outre les dispositions de la Loi sur le travail et de l'ordonnance 1 de la Loi sur le travail.

## 2. Salaire mensuel

Calcul pour un employé au salaire mensuel sans apprentissage professionnel avec un droit à 22 jours de vacances (exemple de salaire avec salaire de base I de l'échelon salarial 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, (LU):

| Elément du salaire          | Calcul                                                                                                                                                         | Montant / résultat (arrondi) |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Salaire de base I par mois  | –                                                                                                                                                              | CHF 3'700.–                  |
| Salaire de base I annuel    | Salaire de base I par mois<br>3'700.– × 12 mois                                                                                                                | CHF 44'400.–                 |
| Durée annuel du travail     | 42 hrs./semaine × 12 mois                                                                                                                                      | 2'184 heures par année       |
| Salaire de base I par heure | Salaire de base I annuel<br>CHF 44'400.– ÷ 2'184<br>durée annuel du travail                                                                                    | CHF 20.33                    |
| Supplément dimanche*        | 5 % (du salaire de base I par heure)                                                                                                                           | CHF 1.02                     |
| Supplément nuit**           | 25 % de supplément de salaire (du salaire de base I par heure) ou<br>10 % supplément de temps /<br>10 % supplément de salaire (de la durée de travail de nuit) |                              |

### \*Supplément dimanche

Un supplément dû pour travail du dimanche doit, selon art. 11 CCT, doit être calculé à partir du salaire de base I par heure converti.

### \*\*Travail de nuit supplément salaire et temps:

Un supplément dû pour travail de nuit selon art. 17b Loi sur le travail, doit être calculé à partir du salaire de base I par heure ou de la durée de travail de nuit. S'appliquent en outre les dispositions de la Loi sur le travail et de l'ordonnance 1 de la Loi sur le travail.

gesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.

## **SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES**

Berne, Zurich et Olten, le 1<sup>er</sup> septembre 2016

### **Association des exploitants de stations-service suisses AESS**

Président

Directeur

Walter Eberle

Ueli Bamert

### **Syndicat Unia**

Présidente

Membre du comité directeur

Vania Alleva

Véronique Polito

Responsable de la branche du commerce de détail

Natalie Imboden

### **Syndicat Syna**

Responsable du secteur des services

Secrétaire centrale, responsable de branche

Carlo Matthieu

Claudia Stöckli

### **Société suisse des employés de commerce**

CEO

Responsable emploi et conseils

Christian Zünd

Karin Oberlin

## Association des exploitants de stations-service suisses AESS

Spitalgasse 5  
8001 Zurich  
Tél.: 044 218 50 22  
Courriel: [info@tankstellenshops.ch](mailto:info@tankstellenshops.ch)  
Internet: [www.tankstellenshops.ch](http://www.tankstellenshops.ch)



## Syndicat Unia

Secteur des services  
Weltpoststrasse 20  
3000 Berne 15  
Tél.: 031 350 21 11  
Courriel: [info@unia.ch](mailto:info@unia.ch)  
Internet: [www.unia.ch](http://www.unia.ch)



**Le Syndicat.  
Die Gewerkschaft.  
Il Sindacato.**

## Syndicat Syna

Römerstrasse 7  
Case postale  
4601 Olten  
Tél.: 044 279 71 71  
Courriel: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)  
Internet: [www.syna.ch](http://www.syna.ch)



## Société suisse des employés de commerce

Rue Saint-Honoré 3  
Case postale 3072  
2001 Neuchâtel  
Tél.: 032 721 21 37  
Courriel: [info@secsuisse.ch](mailto:info@secsuisse.ch)  
Internet: [www.secsuisse.ch](http://www.secsuisse.ch)

**société des employés  
de commerce**

## CP shops de stations-service

Radgasse 3  
Case postale  
8021 Zurich  
Tél.: 043 366 66 91  
Fax: 043 366 66 95  
Courriel: [info@pkts.ch](mailto:info@pkts.ch)  
Internet: [www.pkts.ch](http://www.pkts.ch)

**PKTS** Paritätische Kommission Tankstellenshops in der Schweiz  
**CPSS** Commission paritaire des shops de stations-service en Suisse  
**CPNS** Commissione paritetica dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera