

Convention collective de travail neuchâteloise du commerce de détail

Dispositions générales

Art. 1 **But**

La présente CCT vise à :

- a) créer des conditions de travail modernes et égalitaires;
- b) préserver et favoriser les relations entre l'entreprise et ses employé-e-s ;
- c) maintenir une bonne collaboration entre les partenaires sociaux actuels ;
- d) sauvegarder la paix du travail.

Art. 2 **Champ d'application quant au lieu et aux employeurs**

¹La présente CCT s'applique à tous les employeurs ayant au moins deux employé-e-s équivalents plein temps exploitant une entreprise de commerce de détail, sur le territoire de la République et Canton de Neuchâtel, indépendamment de l'implantation du siège social.

On entend par commerce de détail, tous les magasins ou locaux sur rue ou à l'étage, munis ou non de vitrines, accessibles à la clientèle, qu'une entreprise commerciale ou artisanale utilise, même occasionnellement ou partiellement, pour la vente aux consommateurs.

²Les employeurs qui sont déjà soumis à une convention collective de travail dont les conditions de travail sont dans l'ensemble équivalentes ou meilleures que celles de la présente CCT doivent être exclues de son champ d'application.

³Ne sont pas soumis à la présente CCT :

- a) les entreprises soumises à la CCT de la boucherie-charcuterie suisse ;
- b) les entreprises de pain, pâtisserie et confiserie soumises à la CCT de la boulangerie-pâtisserie confiserie artisanale suisse ;
- c) les entreprises hors magasin, sur éventaires ou marchés (code NOGA 478) ;
- d) les entreprises de carburants en magasin spécialisé (code NOGA 4730).

Art. 3 **Champ d'application quant aux personnes**

Sont soumis à la présente CCT tous les employé-e-s de la branche, mensualisés ou rémunérés à l'heure, travaillant à temps plein ou partiel avec des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée, à l'exception de l'employeur, de sa famille (conjoint et enfants), du personnel administratif, des cadres dirigeants et des apprentis.

Art. 4 **Définitions**

On entend par :

- **nocturnes**, les ouvertures possibles au-delà de l'horaire hebdomadaire normal prévu par la loi ;
- **petits établissements**, les magasins qui emploient dans le canton ou en Suisse, outre l'employeur, sa famille (conjoint et enfants) et les apprenti-e-s, au maximum 12 postes équivalents plein temps ;
- **moyens établissements**, les magasins qui emploient dans le canton, ou en Suisse, plus de 12 postes équivalents plein temps ;
- **CFC**, certificat fédéral de capacité dans la vente, indépendamment du secteur d'activité.

Art. 5 Paix du travail

¹Les partenaires sociaux s'engagent à intervenir auprès de leurs membres pour l'observation des dispositions de la présente CCT et à préserver la paix du travail.

²La partie syndicale informe la partie patronale des différends survenant avec une entreprise membre de la partie patronale avant toute éventuelle action publique.

Dispositions relatives au début et à la fin des rapports de service

Art. 6 Engagement

L'engagement de tout employé-e est confirmé par la conclusion d'un contrat individuel de travail écrit spécifiant la date d'entrée en service, la durée du contrat, la fonction, la durée hebdomadaire du temps de travail et le salaire.

Art. 7 Temps d'essai

¹Les trois premiers mois au maximum sont considérés comme temps d'essai.

²Si, pendant cette période, l'employé-e 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, le temps d'essai est prolongé de la durée de l'absence.

³Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être dénoncé moyennant un préavis de sept jours.

Art. 8 Fin des rapports de service

¹La résiliation du contrat de travail doit être donnée par écrit.

²Après le temps d'essai et sous réserve de la résiliation immédiate pour justes motifs, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant le respect des délais de congé suivants :

- 1 mois durant la 1^{ère} année de service,
- 2 mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service,
- 3 mois dès la 10^{ème} année de service.

Dispositions relatives au contrat de travail

Art. 9 Durée du travail

¹La durée hebdomadaire du travail pour une occupation à 100% est de maximum 42 heures, pauses non comprises.

²Les moyens établissements octroient deux jours de congé sur la semaine de travail.
Les petits établissements octroient un jour et deux demi-journées de congé sur la semaine de travail.

Art. 10 Organisation du travail

¹Un plan de travail hebdomadaire fixant les horaires, les congés et les pauses de la mi-journée, est obligatoirement remis à chaque employé-e deux semaines avant son entrée en vigueur.

²Chaque employé-e peut néanmoins annoncer un mois à l'avance à son employeur ses besoins en matière de planification d'horaire.

³Le temps de travail journalier doit s'effectuer au maximum en deux temps.

⁴Pauses obligatoires (selon LTr art.15)

- 15 min pour une journée de plus de 5h30 de travail
- 30 min pour une journée de plus de 7h00 de travail
- 60 min pour une journée de plus de 9h00 de travail

⁵L'employeur doit saisir le temps de travail de ses employés-e-s. Sur demande de l'employé-e, un décompte des heures travaillées, des heures supplémentaires, des heures négatives, des vacances et des jours fériés doit être remis à l'employé-e chaque mois.

Art. 11 Heures supplémentaires

¹Sont considérées comme heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée hebdomadaire de travail prévue dans le contrat individuel de travail.

²Les heures excédant la durée hebdomadaire du travail doivent être compensées, d'un commun accord, par des congés d'égale durée.

³L'employé-e ne peut jamais cumuler plus de 40h supplémentaires.

⁴Si les heures supplémentaires n'ont pas été compensées selon l'alinéa 2, elles sont rétribuées à 125%.

Art. 11bis Heures négatives

¹Les heures négatives sont les heures qui n'ont pas été effectuées sur la semaine de travail par rapport à la durée hebdomadaire prévue à l'art. 6.

²L'employé-e ne peut jamais cumuler plus de 20 heures négatives.

³Le salaire mensuel est dû intégralement, indépendamment du nombre d'heures négatives effectuées par l'employé(e).

Art. 12 Heures supplémentaires lors du service de garde des pharmacies

Les heures de travail supplémentaires effectuées durant le service de garde officiel sont compensées en congés regroupés sans majoration ou payées avec une majoration de 25%. L'article 20, alinéa 2, LTr est réservé.

Art. 13 Travail lors des nocturnes

Les employé-e-s qui travaillent lors des nocturnes ont droit à une indemnité de repas de CHF 25.-. Cette indemnité est réduite à CHF 15.- si l'employeur organise une collation à ses frais.

Art. 14 Travail du dimanche

¹Le travail effectué lors de l'ouverture dominicale du dimanche autorisée par le canton en application de l'article 19, alinéa 6, LTr donne lieu à une majoration de salaire de 50%.

²Le travail effectué le dimanche par un travailleur n'effectuant pas plus de 6 dimanches par année civile donne droit à une majoration du salaire de 50%.

³Les employé-e-s qui travaillent le dimanche selon l'alinéa 1 ont droit à une indemnité de repas de CHF 25.-. Cette indemnité est réduite à CHF 15.- si l'employeur organise une collation à ses frais.

⁴L'article 20, alinéa 2, LTr relatif au repos compensatoire lié au travail du dimanche est réservé.

Art. 15 Salaires

¹Les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 1 page 9) pour le nombre d'heures défini à l'art. 9 de la présente CCT.

²Le salaire mensuel CCT est garanti. Il est obtenu en divisant le salaire annuel, - gratifications, primes et autres commissions incluses -, par le nombre de mois payés (12 ou 13).

³Pour l'employé-e payé à l'heure, le salaire horaire référencé à l'annexe 1 est un salaire de base auquel il faut ajouter :

- 8.33% pour 4 semaines de vacances
- 10.64% pour 5 semaines de vacances
- 2.77% par heure pour 7 jours fériés
- 3.17% par heure pour 8 jours fériés
- 3.58% par heure pour 9 jours fériés.

⁴Leur adaptation à l'IPC est négociée chaque année sur la base de l'IPC du mois d'octobre de l'année en cours.

Art. 16 Vacances

¹Le droit aux vacances est de :

- 4 semaines (8.33%) pour les employé-e-s des petits établissements ;
- 5 semaines (10.64%) pour les employés des moyens établissements.
- 5 semaines dès 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou dès 50 ans et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour les employé-e-s des petits établissements

²Tous les employé-e-s jusqu'à 20 ans révolus ont droit à 5 semaines de vacances.

Art. 17 Jours fériés

¹Les jours fériés payés sont : le 1^{er} janvier, le 2 janvier si le 1^{er} janvier tombe sur un dimanche, le 1^{er} mars, Vendredi-Saint, le 1^{er} mai, l'Ascension, le 1^{er} août, Noël et le 26 décembre si Noël tombe sur un dimanche.

²Les jours fériés qui tombent durant une période de vacances ne sont pas décomptés comme jours de vacances.

Art. 18 Jours fermés

Les jours fermés sont : le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte et le lundi du Jeûne fédéral.

Les employé-e-s qui travaillent l'un de ces jours, alors que l'entreprise est fermée, ont droit à un congé de durée équivalente.

Art. 19 Autres congés

¹A l'exclusion de ceux qui travaillent exclusivement le samedi, les employé-e-s ont droit à des samedis de congé définis selon leur taux d'occupation (voir annexe 2).

²Les samedis tombant pendant les vacances des employé-e-s ou sur un jour férié ne sont pas considérés comme des samedis de congé au sens de l'annexe 2.

³Il peut être dérogé à l'alinéa 1 sur demande écrite et motivées de l'employé-e auprès de la commission paritaire, qui statuera après analyse de la situation individuelle.

Art. 20 Congés payés

¹Des jours de congé payés sont accordés à l'employé-e pour les événements suivants :

- Mariage/partenariat enregistré 2 jours
- Naissance (pour les pères) 2 jour
- Décès (mari, femme, concubin, partenariat enregistré, enfants, mère, père) 3 jours
- Autres décès dans la famille 1 jour
- Déménagement 1 jour/an
- Recrutement/Inspections militaires le temps nécessaire

²Hormis la naissance, ces congés doivent être pris au moment de l'événement.

Art. 21 Garde enfant malade

L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé à l'employé-e ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours et par cas de maladie.

Art. 22 Protection de la personnalité

¹L'employeur et ses employé-e-s s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun.

²L'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.

Dispositions relatives à la Commission paritaire

Commission paritaire

Art. 23 Constitution - Composition - Organisation

¹Il est institué une Commission paritaire *qui est composée de maximum six membres, représentant à part égale les employeurs et les employé-e-s. Un bureau peut être constitué et des suppléants peuvent être nommés.*

²*Elle se réunit à la demande d'une des parties en principe quatre fois par année mais au moins tous les trois mois.*

³*La présidence et le secrétariat sont assurés chaque année à tour de rôle par un représentant des employés et un représentant des employeurs.*

⁴*Les décisions sont prises à l'unanimité.*

Art. 24 Tâches et compétences de la commission paritaire

¹La commission paritaire examine toute question relative à l'interprétation et à l'application de la présente CCT.

²Elle effectue, en tout temps, des contrôles d'application de la CCT. Dans ce cas, l'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission dans les délais impartis. Elle se prononce sur les peines conventionnelles et sur la mise à charge des frais de contrôle.

³Elle encaisse et recouvre les peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire.

⁴Elle intervient, sur requête commune des parties, comme organe de conciliation lors de différends individuels ou collectifs.

Art. 25 Financement

¹Les employeurs veillent à ce que le compte de la commission paritaire se monte à au moins CHF 6'000.- chaque début d'année.

Art. 26 Peines conventionnelles

¹Toute infraction aux dispositions de la présente CCT peut être sanctionnée.

²Selon le degré de gravité, la peine peut aller de la lettre d'avertissement à une amende d'au maximum CHF 10'000.-. En cas de récidive, d'absence de réaction aux demandes de la commission, de refus du contrôle ou de violation grave, la peine peut être portée à CHF 20'000.-.

³Tout ou partie des frais de contrôle est perçu auprès des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions de la présente CCT.

Instance arbitrale cantonale

Art. 27 Instance arbitrale cantonale de recours pour les décisions de la commission paritaire

¹Organisation

Les parties signataires constituent une instance arbitrale cantonale.

²Composition

Elle se compose d'un magistrat neuchâtelois au bénéfice d'une formation juridique complète qui fonctionne seul en compagnie de son greffier.

³Compétences

Toute décision de la commission paritaire est susceptible de faire l'objet d'un recours dans les 10 jours dès la notification de la décision auprès de l'instance arbitrale cantonale.

⁴Procédure

La procédure devant l'instance arbitrale cantonale se base sur le code de procédure civile fédéral.

Art. 28 En cas de divergence au sein de la commission paritaire

¹Tous litiges, différends ou prétentions quant à l'interprétation de la présente CCT au sein de la commission paritaire seront soumis à la médiation conformément au Règlement suisse de médiation commerciale des Chambres de commerce suisses en vigueur à la date à laquelle la requête de médiation est déposée conformément au dit Règlement. Le siège de la médiation sera à Neuchâtel. Le processus de médiation se déroulera en français.

²Si le litige, le différend ou la prétention n'ont pu être complètement résolus par la médiation dans un délai de 60 jours à compter de la date de confirmation ou de nomination du/des médiateur(s) par les Chambres, le cas sera soumis et tranché par le président du tribunal cantonal neuchâtelois.

Dispositions relatives aux prestations sociales

Art. 29 AVS – AI – APG - AC

L'employé-e est obligatoirement affilié à l'assurance vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance invalidité (AI), aux allocations pour perte de gain en cas de service militaire et de maternité (APG) et à l'assurance chômage.

Art. 30 Prévoyance professionnelle

¹Lorsque les conditions légales sont remplies, les employé-e-s sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité conformément à la LPP.

²Selon les dispositions légales minimales, la contribution à la prime est paritaire (50% à la charge de l'employeur et 50% à la charge de l'employé, quel que soit son âge) et sa perception incombe à l'employeur.

Art. 31 Allocations familiales

L'employeur verse à l'employé-e les allocations pour enfants fixées par la législation sur les allocations familiales à moins que celles-ci ne soient versées au conjoint.

Art. 32 Assurance accidents

¹Les employé-e-s sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA).

²L'affiliation est obligatoire. La cotisation pour les accidents professionnels est à la charge de l'employeur alors que celle pour les accidents non professionnels est à la charge de l'employé-e.

Art. 33 Assurance maladie perte de gain

¹Après la période d'essai et dès le 3^{ème} jour d'absence, le salaire est garanti par l'employeur à 80% durant 720 jours.

²Pendant la période d'essai et durant le délai d'attente de deux jours après le temps d'essai, aucune indemnité n'est versée par l'employeur.

³En cas de souscription d'une assurance maladie perte de gain, les primes d'assurances peuvent être prises en charge de manière paritaire entre l'employeur et l'employé-e. Ce dernier paie au maximum la moitié de la prime. A défaut, l'employeur assume lui-même le salaire prévu à l'alinéa 1.

Art. 34 Grossesse et maternité

¹Les absences inhérentes à la grossesse qui font l'objet d'un certificat médical d'incapacité de travail sont assimilées à la maladie.

²Toutes les employées ont droit à un congé maternité payé à condition qu'elles aient été assurées obligatoirement au sens de la LAVS pendant les 9 mois précédant l'accouchement, qu'elles aient exercé une activité lucrative durant au moins 5 mois au cours de cette période et qu'elles soient encore liées à un contrat de travail valable au moment de l'accouchement.

³Le droit commence le jour de la naissance d'un enfant viable et cesse au plus tard au bout de 14 semaines ou 98 jours.

⁴Une reprise de l'activité lucrative met fin au droit même si la reprise du travail n'est que partielle.

⁵Pendant le congé maternité, l'employée continue de percevoir son salaire, soit à 100% pendant 14 semaines, soit à 80% pendant 16 semaines, les allocations sont dès lors acquises à l'employeur.

Art. 35 Service militaire

Après le temps d'essai, les allocations pour perte de gain aux militaires et aux personnes qui effectuent un service de protection civile ou un service civil, sont complétées par l'employeur pendant une durée limitée (échelle bernoise) afin de couvrir le 80% du salaire.

Dispositions finales

Art. 36 Situations acquises

Lors de l'entrée en vigueur de la présente CCT, les conditions de salaire et de travail supérieures aux dispositions prévues par la présente CCT restent acquises à l'employé.

Art. 37 Autres dispositions applicables

Le CO, la LTr. et ses ordonnances d'application et la LEg. restent réservés.

Art 38 Condition d'entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur à condition qu'entre en vigueur la décision de force obligatoire de son champ d'application sur tout le territoire neuchâtelois (pour toutes les dispositions pour lesquelles l'extension est demandée).

Art. 39 Durée de la CCT

¹La CCT est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023. Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

²A l'issue de cette période et sauf dénonciation par l'une des parties patronale ou syndicale, elle est reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.

³Elle peut être dénoncée pour son échéance par lettre signature moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année d'échéance.

Annexe 1 Salaires (42h/sem.)

Type d'établissement	annuel	x13	x12	à l'heure
Catégorie salariale I: Sans formation professionnelle				
Petits	Corrélié au salaire minimum neuchâtelois publié annuellement dans la feuille officielle			
Moyens	CHF 44'200	CHF 3'400	CHF 3'683	CHF 20.20
Catégorie salariale II: CFC ou pas de CFC mais 3 ans d'expérience dans la branche				
Petits	CHF 45'500	CHF 3'500	CHF 3'792	CHF 20.80
Moyens	CHF 48'100	CHF 3'700	CHF 4'008	CHF 22.00
Carégorie salariale III : CFC et 5 ans d'expérience dans la branche				
Petits	CHF 45'500	CHF 3'500	CHF 3'792	CHF 20.80
Moyens	CHF 50'050	CHF 3'850	CHF 4'171	CHF 22.90
Carégorie salariale IV : CFC et 10 ans d'expérience dans la branche				
Petits	CHF 45'500	CHF 3'500	CHF 3'792	CHF 20.80
Moyens en 2017	CHF 50'050	CHF 3'850	CHF 4'171	CHF 22.90
Moyens en 2018	CHF 50'700	CHF 3'900	CHF 4'225	CHF 23.20
Moyens en 2019	CHF 51'350	CHF 3'950	CHF 4'279	CHF 23.50
Moyens en 2020	CHF 52'000	CHF 4'000	CHF 4'333	CHF 23.80

On entend par :

- **petits établissements**, les magasins qui emploient dans le canton ou en Suisse, outre l'employeur, sa famille (conjoint et enfants) et les apprenti-e-s, au maximum 12 postes équivalents plein temps ;
- **moyens établissements**, les magasins qui emploient dans le canton, ou en Suisse, plus de 12 postes équivalents plein temps.

Pour rappel :

Art. 15 al.3 : pour l'employé-e payé à l'heure, le salaire horaire référencé à l'annexe 1 est un salaire de base auquel il faut ajouter les pourcentages selon les art.15 et art.16.

Précisions :

- Le salaire horaire est basé sur 182 heures mensuelles.
- Les années d'apprentissage comptent comme années d'expérience.
- Une personne ayant une Attestation de Formation professionnelle (AFP) entre dans la catégorie salariale II, dès qu'elle a une année d'expérience après l'obtention de son AFP.
- CFC, on entend le CFC dans la vente, peu importe le secteur d'activité.

Annexe 2 Autres congés

Taux d'occupation	Nombre de samedi de congé/an
De 30% à 40%	2
De 41% à 60%	3
De 61% à 80%	4
De 81% à 100%	5

Addendum selon art. 38

<i>Heures d'ouvertures des magasins HOM</i>	
<i>LU-VE</i>	<i>6h00-19h00</i>
<i>JE</i>	<i>6h00-20h00</i>
<i>SA</i>	<i>6h00-18h00</i>
<i>Veille jours fériés</i>	<i>6h00-18h00</i>
<i>DI</i>	<i>1 DI/an en dehors des jours fériés (max. 7h entre 9h00-18h00)</i>
<i>Nocturnes</i>	<i>2 nocturnes par an de 2h (excepté la veille des jours fériés)</i>
<i>Jours fériés (art. 3 loi sur le dimanche et les jours fériés)</i>	<i>1^{er} janvier 2 janvier si le 1^{er} janvier tombe sur un dimanche 1^{er} mars VE Saint 1^{er} mai Ascension 1^{er} août Noël 26 décembre si le Noël tombe sur un dimanche</i>
<i>Jours fermés (art. 14 LPCom)</i>	<i>LU de Pâques LU de Pentecôte LU du Jeûne fédéral</i>

Ainsi fait à Neuchâtel, le 30 septembre 2021.

Les parties signataires :

Fédération neuchâteloise du commerce indépendant de détail

François Engisch
Président



Groupement neuchâtelois des grands magasins

Stéphane Berset
Président



Ordre neuchâtelois des pharmaciens

Christian Borel-Jaquet
Président



Syndicat Unia

Direction régionale
Silvia Locatelli
Secrétaire régionale



David Taillard
Responsable du secteur tertiaire



Direction nationale

Vania Alleva
Présidente



Véronique Polito
Membre du comité directeur

