

Contrat-type de travail pour le personnel au service de la vente dans le commerce de détail

du 20 juin 2006

Le Gouvernement de la République et Canton du Jura,

vu l'article 359a du Code des obligations (CO)¹⁾,

vu l'article 12 de la loi d'introduction du Code civil suisse du 9 novembre 1978²⁾,

arrête :

Champ d'application

Article premier ¹ Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire de la République et Canton du Jura.

² Il régit les rapports de travail entre, d'une part, les entreprises qui pratiquent le commerce de détail, y compris dans les boulangeries, laiteries, magasins de fleurs, kiosques et stations service et, d'autre part, les travailleurs qu'elles occupent au service de la vente, y compris les travailleurs à temps partiel, pour autant que les rapports de travail ne soient pas soumis à une convention collective de travail.

³ Il ne s'applique pas aux travailleurs effectuant des remplacements dont la durée d'activité est inférieure à un mois.

Terminologie

Art. 2 Les termes désignant des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Effet

Art. 3 ¹ Les dispositions du présent contrat-type de travail s'appliquent directement aux rapports de travail, à moins que les parties, dans les limites fixées par la loi, n'en conviennent autrement.

² Les dérogations aux dispositions concernant la résiliation pendant le temps d'essai (art. 8), la résiliation après le temps d'essai (art. 9) et la rétribution des heures de travail supplémentaires non compensées (art. 13, al. 3) doivent, de par la loi, être passées en la forme écrite (art. 335b, 335c et 321c, al. 3, CO); doivent également être passées en la forme écrite les dérogations aux dispositions concernant la durée du travail (art. 11), le congé hebdomadaire (art. 15), les salaires de base (art. 18) et les indemnités journalières en cas de maladie (art. 20).

³ Il ne peut être dérogé au présent contrat-type de travail que dans les limites des prescriptions impératives du Code des obligations¹⁾ et du droit public.

⁴ Le droit fédéral impératif est réservé.

Liberté d'association

Art. 4 Le travailleur qui appartient à une organisation professionnelle ne peut être désavantagé du fait de son affiliation.

Perfectionnement professionnel

Art. 5 L'employeur accordera des congés payés au travailleur pour lui permettre de suivre des cours et des exposés destinés au perfectionnement professionnel, dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.

Devoir de diligence

Art. 6 ¹ Le travailleur est tenu de vouer le soin nécessaire aux biens et équipements qui lui sont confiés. Il doit se montrer correct et prévenant à l'égard de la clientèle.

² Le travailleur doit aviser sans retard l'employeur ou son remplaçant, lorsqu'il constate que des installations ou des marchandises sont endommagées ou défectueuses.

Protection de la personnalité du travailleur

Art. 7 Les articles 328 et 328b du Code des obligations¹⁾ sont applicables en matière de protection de la personnalité du travailleur.

Résiliation pendant le temps d'essai

Art. 8 ¹ Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; sont considérés comme temps d'essai les trois premiers mois de travail, sauf convention écrite prévoyant un temps d'essai plus court; le délai commence à courir dès le lendemain de la réception, par l'autre partie, de l'avis de résiliation.

² Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b CO).

Résiliation après le temps d'essai

Art. 9 ¹ Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c CO).

² Les dispositions particulières du Code des obligations¹⁾ concernant la résiliation du contrat de travail en temps inopportun (grossesse, maladie, accident, service militaire, etc.) sont réservées (art. 336c et 336d CO).

Motivation du congé et résiliation abusive

Art. 10 ¹ La partie qui reçoit le congé peut demander à l'autre partie qu'elle motive sa décision par écrit (art. 335 CO).

² En cas de résiliation abusive au sens de l'article 336 du Code des obligations¹⁾, la partie qui reçoit le congé et entend demander une indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, conformément aux articles 336a et 336b dudit Code.

Durée du travail

Art. 11 ¹ La durée maximum de la semaine de travail est de quarante-deux heures pour un poste à temps complet.

² En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts du travailleur, en particulier des obligations familiales de celui-ci, dans une mesure compatible avec ceux de l'entreprise.

Travail du soir et du dimanche

Art. 12 ¹ Les travailleurs occupés le dimanche (régulièrement ou temporairement) ou un autre jour férié assimilé au dimanche ont droit à un congé de même durée dans la semaine qui précède ou qui suit le jour férié. En cas de travail temporaire du dimanche, en plus du congé compensatoire, ils bénéficieront d'un supplément de salaire de 50 %.

² Les travailleurs qui sont occupés après 20 heures bénéficieront d'un supplément de salaire de 25 % pour les heures effectuées le soir.

Heures supplémentaires

Art. 13 ¹ Le travailleur doit effectuer les heures de travail supplémentaires ordonnées par l'employeur, dans la mesure où l'urgence le requiert et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c CO).

² Les heures de travail supplémentaires seront compensées par un congé de la même durée. Cette compensation s'effectuera dans un délai de quatorze semaines.

³ Pour les heures de travail supplémentaires non compensées, l'employeur verse le salaire normal majoré d'un supplément de salaire de 25 %.

Repos quotidien

Art. 14 Le repos quotidien doit durer consécutivement au moins douze heures pour les jeunes gens (art. 29, al. 1, de la loi fédérale sur le travail⁴⁾) et onze heures pour les autres travailleurs.

Congé hebdomadaire

Art. 15 ¹ Le travailleur a droit, par semaine, à deux jours ou un jour et deux demi-jours de congé.

² Pour les travailleurs employés le dimanche, une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet.

³ Les dispositions de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail sont réservées³⁾.

⁴ La planification des horaires est établie deux semaines à l'avance. Elle peut être modifiée exceptionnellement, en fonction de besoins urgents de l'employeur et dans la mesure des disponibilités des employés concernés.

⁵ Lorsqu'un jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire, le congé hebdomadaire n'est pas remplacé; lorsque le jour férié tombe un autre jour de la semaine, le congé hebdomadaire subsiste.

Vacances

Art. 16 ¹ Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus ont droit à cinq semaines de vacances payées par année.

² Dès 20 ans révolus, la durée des vacances payées est d'au moins quatre semaines par année.

³ Les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances payées par année, dès le début de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans.

⁴ Les congés payés accordés en vertu des articles 5 et 19 ne doivent pas être mis sur le compte des vacances.

Maternité

Art. 17 ¹ En cas de maternité, la durée du congé et le droit à une allocation de maternité sont régis par le droit fédéral, sous réserve d'un accord plus favorable à l'employée.

² Les articles 35, 35a et 35b de la loi fédérale sur le travail⁴⁾ sont applicables en matière de protection de la maternité.

Salaires de base

Art. 18 ¹ Le salaire est payé mensuellement, douze fois par année, au plus tard le dernier jour du mois.

² Les salaires minima de base, respectivement mensuels et à l'heure, sont les suivants :

		Expérience	Mensuel	Horaire
Non qualifié	moins de 18 ans	sans	CHF 2'900.00	CHF 15.95
	plus de 18 ans	moins de 5 ans	CHF 3'000.00	CHF 16.50
		plus de 5 ans	CHF 3'150.00	CHF 17.30
CFC de vente		moins de 3 ans	CHF 3'150.00	CHF 17.30
		plus de 3 ans	CHF 3'250.00	CHF 17.85
Gestionnaire de vente		moins de 3 ans	CHF 3'300.00	CHF 18.15
		plus de 3 ans	CHF 3'500.00	CHF 19.25

³ L'employeur verse un treizième salaire dès le quatrième mois de service.

⁴ Au début de chaque année civile, l'employeur adaptera ces salaires en tenant compte d'un renchérissement total ou partiel.

⁵ Les salaires mentionnés à l'alinéa 2 sont basés sur l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre 2005 (105.7 points).

Congés payés

Art. 19 Le travailleur a droit à des jours de congé payés aux occasions suivantes :

- a) mariage de l'employé : trois jours;
- b) mariage d'un proche : un jour;

- c) naissance ou accueil d'un enfant : deux jours;
- d) décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : trois jours;
- e) décès d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents : deux jours;
- f) décès d'une autre personne dans le cercle restreint de la famille : un jour;
- g) déménagement : un jour (par année);
- h) maladie ou soins médicaux d'un enfant ou d'un proche, sur présentation d'un certificat médical : jusqu'à trois jours (par année).

Indemnités journalières en cas de maladie

Art. 20 ¹ L'employeur assure l'employé, engagé pour une durée contractuelle d'au moins trois mois, auprès d'une assurance perte de gain pour une indemnité journalière égale au moins à 80 % du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. L'assurance doit garantir le droit de passer dans l'assurance individuelle.

² L'employeur et le travailleur peuvent convenir du paiement de l'indemnité journalière différée dès le quinzième jour. Durant la période de carence, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80 %.

³ L'employeur et le travailleur paieront chacun la moitié des primes.

Certificat médical

Art. 21 ¹ Le travailleur doit apporter la preuve de son incapacité de travail en produisant un certificat médical dès le quatrième jour de maladie.

² Il peut devoir l'apporter dès le premier jour en cas d'incapacités de travail répétées.

Assurance-accidents

Art. 22 ¹ Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA)⁵.

² Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

Prévoyance professionnelle

Art. 23 Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)⁶.

Litiges

Art. 24 Les litiges relevant du contrat de travail seront tranchés par le Conseil de prud'hommes, quelle qu'en soit la valeur litigieuse.

Remise d'un exemplaire

Art. 25 L'employeur remet un exemplaire du présent contrat-type de travail au travailleur.

Dispositions finales

Art. 26 ¹ Les dispositions du Code des obligations¹⁾ concernant le contrat de travail sont applicables à toutes les questions qui ne sont pas réglées par le contrat-type.

² Demeurent réservées, lors de l'entrée en vigueur du présent contrat-type, les situations acquises plus favorables aux travailleurs.

Abrogation

Art. 27 Le contrat-type de travail pour le personnel au service de la vente dans le commerce de détail du 24 octobre 1989 est abrogé.

Entrée en vigueur

Art. 28 Le présent contrat-type entre en vigueur le 1^{er} juillet 2006.

Delémont, le 20 juin 2006

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente : Elisabeth Baume-Schneider
Le chancelier : Sigismond Jacquod

1) [RS 220](#)

2) [RSJU 211.1](#)

- 3) [RS 822.112](#)
- 4) [RS 822.11](#)
- 5) [RS 832.20](#)
- 6) [RS 831.40](#)