



VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN
ARBEITGEBER-ORGANISATION FÜR HANDEL,
DIENSTLEISTUNGEN, INDUSTRIE UND GEWERBE

Convention collective de travail

pour les employés de commerce,
les employés technico commerciaux et
le personnel de vente dans le commerce de détail

conclue entre l'

Association zurichoise des maisons de commerce (VZH)
en tant qu'organisation des employeurs d'une part et la

Société des employés de commerce de Zurich (KVZ)
en tant qu'organisation des employés d'autre part

Valable à partir du 1^{er} janvier 2015

Traduction: En cas de contestation, le texte allemand fait foi.

DE BONNES RAISONS POUR LA CCT

Quelle est la valeur d'un bon partenariat social ? Un coup d'œil à l'étranger, dans des cultures traditionnellement portées sur la grève et riches en conflits, mais aussi dans des pays secoués par des crises tels que la Grèce, suffit pour donner la réponse. La valeur d'une culture habituée à la discussion et à la bonne volonté réciproque dans le dialogue ne peut pas être suffisamment appréciée.

Travailler en paix

En tant qu'organisation des travailleurs, la Société des employés de commerce de Zurich (KVZ) représente en premier lieu les intérêts des employés. L'Association zurichoise des maisons de commerce (VZH) en tant qu'organisation patronale représente les intérêts des employeurs. La position des intérêts et les mandats de négociation sont clairement définis des deux côtés. Ce qui est décisif, ce sont le style et les bonnes manières. Selon notre appréciation, il est donc sensé de négocier directement, compte tenu des bonnes relations entretenues de longue date, et de rechercher ensemble des solutions constructives. Ceci est normal dans une démocratie et correspond à la culture politique suisse. En effet, la plupart des intérêts des travailleurs et des employeurs sont en règle générale concordants et des situations « gagnant-gagnant » peuvent être trouvées.

Conditions-cadres fiables pour tous

Les mêmes opportunités pour tous: c'est un précepte important dans une économie hautement compétitive. Surtout il prend toute sa valeur vu sous l'angle de la compétition entre les sites et de la globalisation, car la concurrence est saine, mais elle doit être équitable. Une CCT en est une importante contribution en inscrivant certaines valeurs de référence que les employeurs ont définies ensemble et qui sont ensuite négociées avec les employés. Une CCT est obligatoire pour une durée déterminée et peut ainsi offrir cette sécurité nécessaire à une planification et à une activité prévoyante. Une CCT protège le site et le rend stable. Par conséquent, l'ordre et la sécurité légale sont garantis de manière décisive par la CCT. La maîtrise des crises et des interventions sont réglées en partenariat et institutionnalisées.

L'État reste en dehors

Lorsque les partenaires sociaux se concertent clairement et portent en commun les décisions qu'ils ont défini comme étant obligatoires, c'est généralement suffisant. Puisque les lois sont respectées, l'État reste donc maître à l'extérieur et ne s'en mêle pas. L'autorégulation peut donc être modifiée de manière autonome, rapide et flexible, si les deux parties le désirent. En revanche, une régulation par voie législative ne pourrait que très difficilement être remodifiée et encore moins abrogée. Dans tous les cas, la force concentrée des partenaires sociaux est à privilégier. Les tribunaux sont déchargés par les commissions de conciliation des partenaires sociaux. L'expérience montre que leur acceptation auprès des partenaires sociaux est très élevée.

Effets de synergie prometteurs

La collaboration entre les partenaires sociaux ne connaît pas de limites. Sur la base d'une CCT solide, il est possible de collaborer à différents niveaux et de se conforter mutuellement, qu'il s'agisse des institutions de prévoyance ou des organes responsables pour la formation et la formation continue professionnelles. De tels partenariats peuvent être utiles pour un secteur ou une branche économique, mais également au niveau d'un corps de métier, d'un site économique ou d'un nouveau champ d'activité. Ce qui pèse de plus en plus dans la balance, ce sont la crédibilité dont bénéficie l'entreprise et la confiance des marchés, qui peut être renforcée ou perdue. La bonne réputation d'une entreprise est un bien de la plus haute importance dans un paysage médiatique agressif et il faut en prendre soin. Les partenaires sociaux peuvent efficacement se soutenir mutuellement.

Nos souhaits

Les partenaires sociaux s'engagent en commun à

- renforcer et développer leur collaboration,
- renforcer la place économique de Zurich,
- entretenir et promouvoir un climat agréable et favorable à l'économie,
- respecter les intérêts de leurs syndicats et à se soutenir mutuellement de toute leur force,
- entretenir et développer le double système de formation,
- rendre la formation des jeunes commerçants possible et, dans la mesure du possible, la promouvoir,
- promouvoir et soutenir la formation continue des professionnels pendant toute leur vie active.

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
PRÉAMBULE	6
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
1. But	6
2. Champ d'application	6
3. Paix du travail	7
4. Représentation des employés dans l'entreprise	8
5. Commission paritaire	8
6. Tribunal arbitral	8
DISPOSITIONS CONTRACTUELLES	
Début et fin des rapports de travail	
7. Conclusion du contrat de travail	9
8. Temps d'essai	9
9. Résiliation	9
10. Protection contre la résiliation du contrat	11
Obligations et droits généraux des employés	
11. Formation professionnelle continue	12
12. Exercice de fonctions publiques	12
13. Obligation de diligence et de fidélité	12
14. Obligation de rendre compte et devoir de restitution	13
15. Traitement des données personnelles	13
Horaire de travail, heures supplémentaires, vacances	
16. Horaire de travail	13
17. Heures supplémentaires	14
18. Vacances	15
19. Congé	16

TABLE DES MATIÈRES

Rémunération		
20.	Salaires et adaptations de salaire	17
21.	Salaires initiaux minimaux et rémunération des apprentis	17
22.	Allocations familiales	17
23.	Cessions de salaire	17
24.	Primes d'ancienneté	17
Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail		
25.	Maladie, grossesse et accouchement	18
26.	Service militaire, protection civile ou service civil	18
Dispositions de prévoyance		
27.	Indemnité en cas de décès	19
28.	Prévoyance en faveur du personnel	19
29.	Indemnité de départ en cas d'absence ou d'insuffisance de prévoyance professionnelle	20
30.	Obligations à satisfaire avant la retraite	20
<hr/>		
DISPOSITIONS FINALES		
31.	Conventions plus favorables	21
32.	Entrée en vigueur de la présente convention collective	21
33.	Table des articles du CO sur le contrat individuel de travail	22

PRÉAMBULE

Soucieux de :

- créer des conditions de travail modernes et une sécurité légale la plus grande possible, tant pour les employés que pour les employeurs ;
 - contribuer au bien-être et au développement d'un site économique compétitif attrayant, tant pour les entreprises que pour les collaborateurs ;
 - promouvoir une sécurité sociale responsable et durablement viable ainsi qu'agir en toute responsabilité, tant de la part des employés que des employeurs ;
 - entretenir et promouvoir une collaboration entre les partenaires sociaux, basée sur la confiance et le respect selon le principe de la bonne foi ;
 - soutenir la formation et la formation continue des collaborateurs et notamment promouvoir et développer le double système de formation ;
- la Société des employés de commerce de Zurich (KVZ) et l'Association zurichoise des maisons de commerce (VZH) concluent la Convention collective de travail suivante :

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. But

Dans l'intérêt des employeurs comme celui des employés de commerce, des employés technico-commerciaux et du personnel de vente dans le commerce de détail, ci-après désignés par «les employés», la convention collective a pour objet

- le maintien et le renforcement des bonnes relations entre les employeurs et leurs employés,
- la définition de rapports de travail modernes,
- l'amélioration de la collaboration entre les partenaires sociaux.

Les organisations soussignées s'engagent à faire respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.

2. Champ d'application

La présente convention collective régleme les rapports de travail entre, d'une part, les entreprises qui sont membres de l'Association zurichoise des maisons de commerce et qui n'ont pas déposé de déclaration écrite selon laquelle elles ne se soumettent pas à la présente convention collective et, d'autre part, les employés de commerce et les employés technico-commerciaux au bénéfice d'une formation qu'occupent ces entreprises, le personnel de vente formé dans le commerce de détail et les employés disposant d'une formation académique de quelque faculté que ce soit.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les entreprises membres de l'Association zurichoise des maisons de commerce ont la possibilité de déclarer chaque année par écrit, jusqu'au 31 mars avec effet au 30 juin, resp. jusqu'au 30 septembre avec effet au 31 décembre, qu'elles ne se soumettent plus à la présente convention collective et qu'elles ne sont, en conséquence, pas liées par celle-ci (opting out).

Les nouveaux membres de l'Association zurichoise des maisons de commerce peuvent, pendant les trois premiers mois d'affiliation, déclarer avec effet dès leur entrée dans l' Association zurichoise des maisons de commerce, qu'ils ne se soumettent pas à la convention collective de travail et qu'ils ne sont, en conséquence, pas liés par celles-ci (opting out).

Le Secrétariat de l'Association zurichoise des maisons de commerce tient à jour une liste de ses membres qui ne se soumettent pas à la convention collective de travail et qui ne sont, en conséquence, pas liés par celle-ci. La Société des employés de commerce de Zurich reçoit jusqu'au 30 juin resp. jusqu'au 31 décembre de chaque année civile, une liste mise à jour au 1er juillet resp. au 1er janvier.

Il est recommandé aux entreprises membres de l'Association zurichoise des maisons de commerce, qui en raison d'une déclaration écrite de leur part, ne sont pas liées par la présente convention collective, de respecter au moins les conditions d'engagement prévues par la présente convention collective, pour autant qu'aucune autre convention collective ne soit applicable.

Les termes «employés» et «travailleurs» sont utilisés pour désigner les personnes des deux sexes.

Les employés qui par leur formation ne peuvent pas être inclus dans ces catégories, mais qui ont exercé les fonctions correspondantes de manière autonome pendant deux ans au moins, sont assimilés aux catégories soumises à la présente convention.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent par analogie aux employés qui exercent régulièrement leurs activités à temps partiel.

3. Paix du travail

Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la paix du travail et elles s'engagent à la faire respecter impérativement, au besoin en agissant sur leurs membres. Pendant la validité de la présente convention collective, elles s'abstiendront de tout affrontement, même sur des questions qui ne sont pas réglementées par cette convention collective. Cette disposition ne concerne pas les comptes rendus objectifs qui ne contiennent pas de reproches.

La paix du travail doit également être respectée sans restriction par les employeurs et les travailleurs individuels.

Les désaccords seront réglés par négociations directes entre les deux organisations ou dans le cadre de la commission paritaire (voir article 5).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4. Représentation des employés dans l'entreprise

Les parties contractantes s'appliqueront à promouvoir une collaboration harmonieuse entre les employeurs, les employés et les représentations de ces derniers dans les entreprises.

Leur mission consiste en particulier à contrôler le respect, l'exécution de la convention collective et à favoriser la formation continue et le perfectionnement des travailleurs au sein de l'entreprise.

Les membres des représentations d'employés jouissent d'une position de confiance qui les oblige à adopter un comportement fidèle et loyal. Inversement, l'exercice correct de leur activité ne doit pas leur porter préjudice.

La nomination, l'activité et les compétences des représentations des employés sont soumises à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17 décembre 1993 (Loi sur la participation).

5. Commission paritaire

Pour assurer l'application de la présente convention collective et la promotion de la collaboration entre les parties contractantes, il est institué une commission paritaire composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des employés. Sa présidence revient alternativement à un représentant des employés et des employeurs.

Les parties contractantes s'engagent à discuter dans le cadre de la commission paritaire des questions fondamentales concernant les rapports employeurs/employés qui ont été soumises à leur examen par l'une des parties.

En cas d'avis divergents sur l'interprétation de la convention collective ou si l'une des parties prétend que la convention n'est pas respectée, on s'efforcera de parvenir à un accord dans le cadre de la commission paritaire.

Les litiges concernant les contrats de travail individuels entre employeurs et employés seront réglés par négociations directes entre les parties concernées. En seconde instance, c'est le juge d'une juridiction de droit commun qui tranchera.

6. Tribunal arbitral

Les parties contractantes soumettent leurs litiges éventuels résultant de la présente convention collective à un tribunal arbitral qui tranchera sans appel. Le tribunal arbitral se compose du président et de quatre arbitres, chaque partie en nomme deux.

Le président est élu par les arbitres, l'unanimité est requise. Si une telle élection n'aboutit pas, le président est désigné par la Cour suprême du canton de Zurich.

Le président peut opter pour une procédure orale. Par ailleurs, les dispositions du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (Code de procédure civile, CPC), art. 353 et suivants CPC sont applicables.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

7. Conclusion du contrat de travail

Les rapports de travail sont réglés par le contrat individuel de travail. Les dispositions de la présente convention collective doivent être respectées. Il est recommandé de conclure le contrat sous forme écrite.

8. Temps d'essai

Si les rapports de travail ne sont pas fixés pour une durée déterminée et si aucune disposition contraire n'a été convenue par écrit, le premier mois est considéré comme temps d'essai en application de l'article 335b CO. Le temps d'essai ne peut cependant pas dépasser trois mois.

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.

9. Résiliation

9.1 Le contrat de travail peut être résilié:

- durant le temps d'essai, pour la fin d'une semaine de travail, moyennant un délai de sept jours,
- une fois le temps d'essai écoulé ou si une telle période n'a pas été convenue par écrit:
 - durant la première année de service, pour la fin du mois suivant la résiliation du contrat,
 - de la deuxième à la neuvième année de service, pour la fin du deuxième mois suivant la résiliation du contrat,
 - dès la dixième année de service, pour la fin du troisième mois suivant la résiliation du contrat.

Ces délais peuvent être prolongés ou écourtés par accord écrit; ils ne peuvent cependant pas être inférieurs à 1 mois.

9.2 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

9.3 La résiliation doit être en possession du destinataire au plus tard le dernier jour du mois de la résiliation. Si la résiliation se fait par écrit, ce qui est recommandé, il ne suffit pas qu'elle soit déposée à la poste le dernier jour du mois de la résiliation (ce n'est donc pas le cachet de la poste qui fait foi).

9.4 Il ne peut pas être stipulé des délais de congé différents pour les employeurs et pour les employés. Dans le cas contraire, c'est le délai le plus long qui s'applique aux deux parties.

9.5 Lorsque l'employé atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS, le rapport de travail ne s'achève pas automatiquement, à moins qu'il n'en ait été convenu ainsi.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

9.6 Congé abusif

Aux termes de l'article 336 CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- a) Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte un préjudice grave à la collaboration dans l'entreprise;
- b) En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- c) Dans le seul but d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
- d) Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e) Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou de protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale non volontaire.

Le congé donné par l'employeur est également abusif s'il est signifié:

- a) En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'employé à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b) Pendant que l'employé, représentant élu du personnel, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation;
- c) Dans le cadre de licenciements collectifs, sans consulter la représentation des employés ou, s'il n'en existe pas, les employés eux-mêmes.

Dans les cas prévus au 2e alinéa, lettre b, la protection du représentant des employés dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

9.7 La partie qui résilie abusivement les rapports de travail est tenue aux termes de l'article 336a CO de verser une indemnité à l'autre partie.

L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire de l'employé. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2e alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire de l'employé.

9.8 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'opposition doit être en possession de la partie résiliant le contrat au plus tard le dernier jour des rapports de travail (ce n'est donc pas le cachet de la poste qui fait foi).

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

Si l'opposition est recevable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

9.9 Résiliation immédiate du contrat de travail

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la poursuite des rapports de travail de celui qui a donné le congé.

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que l'employé ait été dans l'incapacité de travailler sans qu'il y ait eu faute de sa part.

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, l'employé a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

Aux termes de l'article 337c, alinéa 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser à l'employé une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire de l'employé.

10. Protection contre la résiliation du contrat

Aux termes de l'article 336c CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat après le temps d'essai:

- a) Pendant que l'employé accomplit un service obligatoire, militaire ou de protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul; si en revanche le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

OBLIGATIONS ET DROITS GÉNÉRAUX DES EMPLOYÉS

11. Formation professionnelle continue

Au plus tard après une année de service, tous les travailleurs intéressés qui en font la demande doivent avoir la possibilité de participer chaque année, pendant au moins cinq jours ouvrables, à des cours, séminaires, conférences, etc. généralement reconnus et servant à la formation professionnelle continue ou à la formation en vue d'exercer des fonctions dans des associations professionnelles ou des commissions d'entreprise. Après le début de l'apprentissage, il en va de même pour les séjours linguistiques des apprentis. En lieu et place du temps de travail, une contribution équivalente peut être accordée aux travailleurs, pour les frais de la formation continue susmentionnée.

Ni le salaire, ni les vacances ne seront réduits en raison de telles absences. Les employés doivent prouver leur participation à de tels cours de formation, les dates seront ainsi choisies en fonction des intérêts communs de l'employé et de l'employeur.

12. Exercice de fonctions publiques

Pour l'exercice de fonctions publiques susceptibles d'affecter les rapports de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire. Elle ne peut être refusée que pour de justes motifs. L'exercice de fonctions publiques n'entraîne aucune réduction du salaire dans la mesure où il n'en résulte pas de perte de travail notable.

13. Obligation de diligence et de fidélité

L'employé exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

Il est tenu d'utiliser correctement et de traiter avec soin les machines, les instruments de travail, les appareils, les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, de même que le matériel mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son travail.

Pendant la validité du contrat, l'employé n'est pas autorisé à accomplir un travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité ou notamment, il fait concurrence à l'employeur.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

Pendant la validité du contrat, l'employé ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance en étant au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat et aussi longtemps que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

14. **Obligation de rendre compte et devoir de restitution**

L'employé rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.

Il est tenu, en particulier à la fin des rapports de travail, de remettre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il a produit par son activité contractuelle, ou qui lui a été confié, ou qui est parvenu en sa possession pendant la durée des rapports de travail.

15. **Traitement des données personnelles**

L'employeur n'est autorisé à traiter les données relatives à l'employé que si elles concernent l'aptitude de ce dernier aux rapports de travail ou si elles sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (art. 328b CO). Par ailleurs, les dispositions de la Loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD) sont applicables.

HORAIRE DE TRAVAIL, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, VACANCES

16. **Horaire de travail**

16.1 La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 à 42 heures. L'organisation du temps de travail peut être régie par différents règlements internes à l'entreprise. Dans tous les cas, la durée normale du travail pour les employés à temps plein est de 40 à 42 heures par semaine, resp. de 2080 heures (52 x 40 heures) à 2184 heures (52 x 42 heures) par an, pauses non incluses.

16.2 L'horaire de travail est celui pendant lequel l'employé doit se tenir à la disposition de l'employeur. Pour le personnel de vente, le temps employé aux travaux de préparation et de rangement, ainsi qu'au service de la clientèle après la fermeture du magasin, font partie de l'horaire de travail. Le trajet du domicile au lieu de travail et vice versa n'est pas compris dans l'horaire de travail.

16.3 Dans le canton de Zurich, les jours suivants sont des jours de congé officiels durant lesquels on ne travaille pas: Nouvel An, Vendredi Saint, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Noël (25 décembre) et Saint-Étienne (26 décembre).

La même disposition s'applique aux jours fériés locaux (pour la ville de Zurich, par exemple, le 2 janvier ainsi que les après-midi du lundi du «Sechseläuten» et du «Knabenschiesse»). Une autre solution équivalente est possible.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

- 16.4 Outre le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche), le travailleur a droit à une journée entière ou à deux demi-journées libres par semaine. Ce droit n'existe pas si un jour de repos officiel selon l'article 16.3 coïncide avec la journée ou la demi-journée normalement libre.
- Les jours où il est accordé une demi-journée libre, la durée du travail ne peut pas dépasser la moitié du temps normal de travail journalier.
- 16.5 Les travailleurs occupés dans la vente en soirée jusqu'à 20 heures au minimum ont droit à une pause repas d'au moins 30 minutes, avec nourriture adéquate prise aux frais de l'employeur à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pour autant qu'ils aient pris leur service avant 16 h 30.
- Pour les travailleurs habitant à l'extérieur de la ville et affectés à une activité de vente en soirée, on veillera à assurer des possibilités acceptables d'utilisation des transports publics.

17. Heures supplémentaires

- 17.1 Sauf convention contraire dans le contrat individuel de travail, les heures supplémentaires ordonnées ou nécessaires à l'activité de l'entreprise sont rétribuées chaque mois séparément sur la base de:
- 182 heures de travail pour une semaine de 42 heures
 - 178 heures de travail pour une semaine de 41 heures
 - 174 heures de travail pour une semaine de 40 heures.
- 17.2 L'employé est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent le temps de travail applicable dans l'entreprise. Le droit à la compensation ou au paiement des heures supplémentaires doivent être communiqués à l'employeur à la fin de chaque mois.
- 17.3 L'employeur est tenu de payer les heures supplémentaires accomplies avant 23 h 00 avec un supplément de 25% et celles effectuées entre 23 h 00 et 06 h 00 ainsi que les dimanches et les jours de repos officiels, conformément à l'article 16.3, alinéa 1, avec un supplément de 50%.
- 17.4 Les heures supplémentaires seront en principe compensées par du temps libre, en tenant compte d'un temps de repos supplémentaire de 25% resp. de 50%. Si, pour des raisons propres à l'entreprise, une compensation n'est pas possible, les heures supplémentaires seront payées.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

18. Vacances

- 18.1 Le droit annuel à des congés payés, sur la base d'une semaine de 5 jours, est de:
- 5 semaines (= 25 jours ouvrables).
 - Dès le début de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 60 ans révolus est atteint, un jour de congé supplémentaire annuel est accordé, de même que pour chacune des années suivantes. Si l'employé bénéficie déjà d'un droit excédant les cinq semaines, l'employeur n'est pas tenu de lui accorder plus de six semaines de vacances (= 30 jours ouvrables).
 - Les jeunes employés et les apprentis ont droit à 5 semaines de vacances ou 25 jours ouvrables jusqu'à et y compris l'année pendant laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans révolus.
 - Compte tenu des prestations, de la fonction et des responsabilités des cadres, les vacances de ces derniers feront l'objet d'une attention particulière.
- 18.2 Le paiement du salaire du personnel à temps partiel pendant les vacances se calcule sur la base des heures de travail régulièrement accomplies durant l'année civile correspondante.
- Dans la mesure où le calcul se fait sur la base des jours de travail, les travailleurs à temps partiel ont droit à des congés payés annuels proportionnels à leur occupation.
- 18.3 Les vacances doivent être prises si possible en bloc, avec au moins deux semaines consécutives par an. Normalement, il ne sera pas pris de vacances d'une durée inférieure à une semaine. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte dans la mesure du possible des désirs des employés.
- 18.4 Les jours de congé officiels selon l'article 16.3, alinéa 1 ne sont pas considérés comme jours de vacances s'ils tombent pendant les vacances de l'employé.
- 18.5 Lorsque l'entreprise est fermée pour des congés annuels, aucune déduction n'est appliquée aux employés dont le droit annuel aux vacances est inférieur à la durée de la fermeture.
- 18.6 Lorsqu'un travailleur tombe malade ou s'il est victime d'un accident sans faute de sa part durant ses vacances, les jours d'incapacité totale de travail, confirmée par attestation médicale, ne comptent pas comme jours de vacances. Le travailleur est tenu d'informer immédiatement son employeur.
- 18.7 En cas d'absence pour cause de maladie (à l'exception des maladies professionnelles), de grossesse, d'accouchement ou d'accidents non professionnels, les vacances peuvent être réduites si les absences en question excèdent trois mois par année civile. La durée pendant laquelle est versée l'allocation de maternité prévue par la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité du 25 septembre 1952 (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG) ne donne lieu à aucune réduction du droit aux vacances.
- Il en va de même en cas de service militaire, de protection civile ou de service civil, si leur durée est supérieure à trois mois par année civile.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

Pour chaque mois d'absence supplémentaire, le droit aux vacances peut être diminué de 1/12e, les fractions de 15 jours civils et davantage comptant pour un mois plein.

- 18.8 Les absences au travail de courte durée pour motifs impérieux (voir art. 19) ainsi que le temps manqué pour l'exercice de fonctions publiques (voir art. 12) n'entraînent aucune diminution de la durée des vacances.
- 18.9 Les travailleurs qui sont engagés ou qui quittent l'entreprise en cours d'année ont un droit aux vacances proportionnel à la durée des rapports de travail. Le remboursement des vacances obtenues en trop peut être exigé.
- 18.10 Les vacances doivent être prises en tant que telles pendant l'année civile correspondante. De manière générale, elles ne peuvent pas être remplacées par une prestation en argent.

19. Congé

19.1 L'employé qui en fait la demande a notamment droit aux heures et jours de congé suivants sans déduction de salaire, dans la mesure où ils tombent nécessairement pendant le temps de travail:

- Mariage du travailleur 2 jours
- Mariage dans la famille ou la parenté 1 jour
- Naissance de son propre enfant (congé de paternité, à prendre dans les 3 mois suivant la naissance de l'enfant) 3 jours
- Décès dans la famille
 - dans le propre ménage 3 jours
 - en dehors du propre ménage jusqu'à 3 jours
- Décès d'autres parents temps de participation ou proches connaissances aux obsèques
- Recrutement militaire ou inspection temps nécessaire
- Propre déménagement
 - dans la même région 1 jour
 - dans une région plus éloignée (à partir de 80 km de distance) jusqu'à 2 jours
- Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste temps nécessaire
- Soins aux membres malades de la famille, vivant dans le même ménage, à condition que ces soins ne puissent pas être organisés autrement jusqu'à 3 jours
- Examens professionnels supérieurs, examens scolaires publics ou subventionnés jusqu'à 6 jours
- Recherche d'un nouvel emploi après résiliation effective du contrat temps nécessaire

19.2 Les employés appartenant à une minorité religieuse doivent disposer, les jours de leurs fêtes religieuses, du temps nécessaire à l'exercice de leur culte.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

RÉMUNÉRATION

20. Salaires et adaptations de salaire

Le salaire est convenu individuellement entre l'employeur et l'employé; il est périodiquement revu selon les circonstances. Pour la fixation et l'adaptation du salaire, il doit principalement être tenu compte des prestations, mais aussi de la fonction et des exigences imposées par le travail, ainsi que de l'évolution du coût de la vie. L'ancienneté peut également être prise en considération.

A conditions égales, la rémunération des hommes et des femmes doit être égale.

21. Salaires initiaux minimaux et rémunération des apprentis

Les salaires initiaux minimaux des employés de commerce, des employés technico-commerciaux et du personnel de vente dans le commerce de détail, ainsi que la rémunération minimale des apprentis de ces catégories sont fixés dans un règlement faisant partie intégrante de cette convention collective, mais qui peuvent être résilié ou modifié séparément.

22. Allocations familiales

Les employeurs s'engagent à verser à leurs employés des allocations familiales au moins égales à ce que prévoient les dispositions légales applicables.

23. Cessions de salaire

Le travailleur ne peut céder ou mettre en gage son salaire futur pour garantir une obligation d'entretien découlant du droit de la famille que dans la mesure où il est saisissable; à la demande d'un intéressé, l'office des poursuites du domicile du travailleur fixe le minimum insaisissable conformément à l'article 93 de la Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite du 11 avril 1889 (LP).

Sont nulles la cession et la mise en gage de salaires futurs en garantie d'autres obligations.

24. Primes de fidélité

Il est recommandé d'accorder aux employés

- 1/4 du salaire mensuel à la fin de leur 10^e année de service,
- 1/2 salaire mensuel à la fin de leur 15^e année de service,
- 3/4 du salaire mensuel à la fin de leur 20^e année de service,
- 1 salaire mensuel complet à la fin de leur 25^e année de service,
- puis un autre salaire mensuel tous les cinq ans si d'autres prestations similaires ne sont pas déjà offertes.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

PAIEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

25. Maladie, grossesse et accouchement

25.1 Dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus d'un mois, le travailleur a droit au paiement inté-gral de son salaire en cas d'incapacité de travail sans faute de sa part pour cause de maladie, ainsi qu'en cas de grossesse ou d'accouchement, lorsque l'art. 25.2 n'est pas applicable, et ce pour les durées suivantes:

- durant le 2e mois de service 1 semaine
- durant le 3e mois de service 3 semaines
- du 4e au 12e mois de service 5 semaines
mais au maximum 5 semaines en tout
durant la 1re année de service
- durant la 2e et la 3e année de service 9 semaines
- durant la 4e année de service 10 semaines
- durant la 5e année de service 11 semaines
- durant la 6e année de service 12 semaines
- durant la 7e année de service 13 semaines

et ce par année de service. En cas d'ancienneté de durée supérieure, le salaire est payé pour une durée augmentée en conséquence (exemple de calcul: nombre d'années de service plus 6 = nombres de semaines de salaire maladie).

25.2 L'allocation de maternité pendant le congé de maternité est régie par les dispositions de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité du 25 septembre 1952 (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG).

25.3 Si le contrat de travail a été conclu ferme pour une durée supérieure à 1 mois, le droit au paiement du salaire prend naissance le premier jour de travail et se monte à 3 semaines jusqu'au troisième mois d'engagement y compris.

25.4 Si le travailleur est assuré contre les suites de la maladie pendant 720 jours sur 900, pour une indemnité journalière égale à au moins 80% du salaire soumis à l'AVS, et que l'employeur paie au moins la moitié des primes, ce dernier est libéré de son obligation de paiement du salaire selon l'article 25.1 à compter du début des prestations d'assurance. D'autres solutions d'assurance équivalentes sont possibles.

25.5 Si l'incapacité de travail excède trois jours, le travailleur est tenu de produire de lui-même un certificat médical. L'employeur peut exiger à titre exceptionnel la présentation d'un certificat médical dès le premier jour de maladie. Dans tous les cas d'incapacité de travail, l'employeur a le droit d'exiger à ses frais un examen de l'incapacité de travail par un médecin de confiance.

26. Service militaire, protection civile ou service civil

26.1 Durant un service obligatoire, militaire ou de protection civile, ou durant un service civil, en vertu de la législation fédérale suisse, le salaire est versé comme suit:

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

- a) Pendant l'école de recrue en tant que recrue:
 - 80% aux apprentis selon la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG)
 - 60% aux célibataires sans enfants
 - 80% aux travailleurs mariés ou aux célibataires avec enfants.
 - b) Pendant les autres services en l'espace d'une année civile:
 - 100% jusqu'à 4 semaines
 - Pour les services dépassant 4 semaines selon la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG):
 - 60% aux célibataires sans enfants
 - 80% aux travailleurs mariés ou aux célibataires avec enfants.
- 26.2 Le paiement du salaire pour une durée supérieure aux quatre premières semaines peut être lié à un engagement par écrit de remboursement de la part du travailleur. Une telle obligation peut prévoir le remboursement des paiements de salaires supérieurs aux dispositions de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité du 25 septembre 1952 (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG), qui lui sera réclamé si le travailleur résilie son contrat de travail ou provoque une résiliation de son contrat de travail au cours des 6 mois suivants la fin de son service.
- 26.3 Les allocations légales pour perte de gain accordées aux personnes astreintes au service militaire ou au service civil sont comprises dans les taux ci-dessus.
- 26.4 Le paiement du salaire en cas de service actif fera l'objet de nouvelles négociations.

DISPOSITIONS DE PRÉVOYANCE

27. Indemnité en cas de décès

Si le contrat prend fin à cause du décès de l'employé, l'employeur est tenu de verser, outre le salaire pour le mois du décès, le salaire pour un mois supplémentaire, et en cas de service supérieur à cinq ans, pour deux mois supplémentaires, si l'employé laisse un conjoint, resp. un partenaire enregistré, ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

28. Prévoyance en faveur du personnel

Les employeurs assurent à leurs employés une couverture professionnelle de prévoyance basée sur le principe d'une assurance donnant droit à des prestations à caractère juridiquement obligatoire pour la vieillesse, l'invalidité et le décès. En outre, la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 (LPP) et les autres ordonnances, en particulier la Loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 17 décembre 1993 (Loi sur le libre passage, LFLP), demeurent applicables.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

29. Indemnité de départ en cas d'absence ou d'insuffisance de prévoyance professionnelle

29.1 Si les rapports de travail ont duré au moins dix ans et sont résiliés sans faute grave du travailleur et sans que l'employeur se trouve exposé à la gêne, le travailleur a droit à l'indemnité de départ suivante:

- Employés de commerce et employés technico-commerciaux:

de la 11e à la 15e année de service	3 mois de salaire
de la 16e à la 20e année de service	6 mois de salaire
de la 21e à la 25e année de service	12 mois de salaire
de la 26e à la 30e année de service	15 mois de salaire
dès la 31e année de service	18 mois de salaire
- Personnel de vente dans le commerce de détail:

de la 11e à la 15e année de service	1 mois de salaire
de la 16e à la 20e année de service	2 mois de salaire
de la 21e à la 25e année de service	4 mois de salaire
de la 26e à la 30e année de service	6 mois de salaire
dès la 31e année de service	8 mois de salaire

29.2 Le salaire mensuel maximal applicable pour les employés de commerce et les employés technico-commerciaux se calcule sur la moyenne des 5 dernières années avant la résiliation du contrat, mais il est au maximum de Fr. 4'000.– en moyenne. Il n'est pas tenu compte des gratifications, 13e mois, etc.

29.3 Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité de départ dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

L'employeur est également libéré de l'obligation de verser une indemnité de départ dans la mesure où il s'engage à payer dans le futur des prestations de prévoyance au travailleur ou les lui fait assurer par un tiers.

30. Obligations à satisfaire avant la retraite

30.1 Les indemnités de départ versées par l'employeur ainsi que les prestations provenant d'une institution de prévoyance en faveur du personnel servent à la prévoyance de l'employé quittant son emploi, de la manière suivante:

- transfert à l'institution de prévoyance du nouvel employeur, avec la charge d'utiliser les fonds dans un but de prévoyance en faveur de l'employé, ou
- établissement d'une police de libre passage ne pouvant pas être saisie, cédée ou gagée. Restent réservées les dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 (LPP).

30.2 Le paiement en espèces d'indemnités de départ et de prestations d'une institution de prévoyance en faveur du personnel est soumis aux restrictions légales, en particulier à celles de la Loi fédérale sur le libre passage du 17 décembre 1993 (Loi sur le libre passage, LFLP).

DISPOSITIONS FINALES

31. Conventions plus favorables

La présente convention collective fixe les dispositions minimales des rapports de travail. Les accords conclus entre des employeurs et leurs employés (par ex. contrats individuels, règlements d'entreprise) avec des dispositions plus favorables pour les travailleurs ne sont pas affectés par la présente convention collective.

La version applicable est celle en vigueur. L'employeur ne peut faire référence, en sa faveur, aux dispositions de la présente convention collective seulement s'il apporte la preuve que l'employé en avait connaissance.

32. Entrée en vigueur de la présente convention collective

La présente convention collective remplace celles du 17 décembre 1948 et du 20 février 1973, révisées pour la dernière fois le 1er janvier 2013. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2015 et demeure valable pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chaque partie contractante pour le 31 décembre de chaque année, moyennant un délai de résiliation de trois mois.

Zurich, septembre 2014

Association zurichoise des maisons de commerce

Le président: Dr. Andres Iten

Le directeur: Hans Strittmatter, avocat

Société des employés de commerce de Zurich

Le président: Rico Roth

Le directeur: Rolf Butz

33. **Table des articles du CO sur le contrat individuel de travail**

Dans la mesure où les rapports de travail ne sont pas réglés par la présente convention collective, les prescriptions du Code suisse des Obligations (CO) sont applicables, notamment les dispositions sur le contrat individuel de travail, ainsi que les autres prescriptions fédérales et cantonales en la matière (entre autres la Loi sur le travail [LTr], la Loi sur l'égalité [LEg] et la Loi sur la participation) ainsi que des prescriptions cantonales.

DISPOSITIONS FINALES

	Articles du CO
A. Définition et formation du contrat	
I. Définition	319
II. Formation du contrat	320
B. Obligations du travailleur	
I. Obligation personnelle de travail	321
II. Obligation de diligence et de fidélité	321a
III. Obligation de rendre compte et de restituer	321b
IV. Heures de travail supplémentaire	321c
V. Directives générales et instructions à observer	321d
VI. Responsabilité du travailleur	321e
C. Obligations de l'employeur	
I. Salaire	322–322d
II. Paiement du salaire	323–323b
III. Salaire en cas d'empêchement de travailler	324–324b
IV. Cession et mise en gage de créances	325
V. Travail aux pièces et à la tâche	326–326a
VI. Instruments de travail, matériaux et frais	327–327c
VII. Protection de la personnalité du travailleur	328–328b
VIII. Congé hebdomadaire et vacances	329–329f
IX. Autres obligations	330–330b
D. Prévoyance en faveur du personnel	331–331f
E. Droit aux inventions et conceptions	332
F. Transfert des rapports de travail	333–333b
G. Fin des rapports de travail	
I. Contrat de travail à durée déterminée	334
II. Contrat de travail à durée indéterminée	335–335c
II. ^{bis} Licenciement collectif	335d–335k
III. Protection contre la résiliation du contrat	336–336d
IV. Résiliation immédiate	337–337d
V. Décès du travailleur ou de l'employeur	338–338a
VI. Conséquences de la fin des rapports de travail	339–339d
VII. Prohibition de faire concurrence	340–340c
H. Impossibilité de renonciation et prescription	341
I. Réserve et effets civils de droit public	342
DISPOSITIONS IMPÉRATIVES	
A. Prohibition de déroger au détriment de l'employeur et du travailleur	361
B. Prohibition de déroger au détriment du travailleur	362

VZH

association zurichoise
des maisons de commerce

Téléphone +41 (0)44 267 40 30
Fax +41 (0)44 267 40 31

www.vzh.ch
info@vzh.ch

KVZ

société des employés
de commerce de Zurich

Téléphone +41 (0)44 211 33 22
Fax +41 (0)44 221 09 13

www.kvz.ch
info@kvz.ch