



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
en tant qu'organisation des employés d'autre part

Valable à partir du 1^{er} janvier 2019

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

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

DE BONNES RAISONS POUR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL („CCT“)

La valeur d'une bonne culture habituée à la discussion et d'une bonne volonté réciproque dans le dialogue ne peut pas être suffisamment appréciée.

Situations „gagnant-gagnant“

En tant qu'organisation des travailleurs, la Société des employés de commerce de Zurich, et en tant qu'organisation patronale, la VZH, représentent les intérêts de leurs membres. Les positions des intérêts et les mandats de négociation sont clairement définis. En trouvant ensemble des solutions constructives sur la base de bonnes relations entretenues de longue date, il résulte pour les employés et les employeurs des situations „gagnant-gagnant“.

Conditions-cadres fiables

Une convention collective de travail est obligatoire pour une durée déterminée et peut ainsi offrir cette sécurité nécessaire à une activité prévoyante. Une convention collective de travail protège la place économique et la rend stable. Par conséquent, l'ordre et la sécurité légale sont garantis de manière décisive par la convention collective de travail. La maîtrise des crises et l'intervention sont réglées en partenariat et institutionnalisées.

Grande flexibilité

Les partenaires sociaux sont flexibles et peuvent adapter la convention collective de travail aux nouveaux développements de façon autonome et rapide. En revanche, les changements législatifs et leur mise en application exigent beaucoup de temps.

TABLE DES MATIÈRES

| Article | Page |
|--|------|
| PREAMBULE | 5 |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES | |
| 1. But | 5 |
| 2. Champ d'application | 5 |
| 3. Paix du travail | 6 |
| 4. Représentation des employés dans l'entreprise | 6 |
| 5. Commission paritaire | 7 |
| 6. Tribunal arbitral | 7 |
| DISPOSITIONS CONTRACTUELLES | |
| Début et fin des rapports de travail | |
| 7. Conclusion du contrat de travail | 8 |
| 8. Temps d'essai | 8 |
| 9. Résiliation | 8 |
| 10. Protection contre la résiliation du contrat | 10 |
| Obligations et droits généraux | |
| 11. Formation professionnelle continue | 11 |
| 12. Exercice de fonctions publiques | 11 |
| 13. Obligation de diligence et de fidélité | 12 |
| 14. Obligation de rendre compte et devoir de restitution | 12 |
| 15. Traitement des données personnelles | 12 |
| Horaire de travail et vacances | |
| 16. Horaire de travail | 12 |
| 17. Heures supplémentaires | 13 |
| 18. Vacances | 14 |
| 19. Congé | 15 |
| 19a. Protection de la santé | 16 |
| 19b. Mesures visant à accroître la flexibilité du temps de travail | 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 maternité | 18 |
| 26. | Service militaire, protection civile ou service civil | 19 |
| 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 |
| 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 et la 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 la VZH 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 la VZH 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 (opting out).

Les nouveaux membres de la VZH peuvent, pendant les trois premiers mois d'affiliation, déclarer avec effet dès leur entrée dans la VZH, qu'ils ne se soumettent pas à la convention collective de travail (opting out).

Le Secrétariat de la VZH tient à jour une liste de ses membres qui ne se soumettent pas à la convention collective de travail. 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 comprenant les membres soumis et non soumis à la convention collective de travail.

Il est recommandé aux entreprises membres de la VZH, qui en raison d'une déclaration écrite de leur part (opting-out), ne sont pas soumis à 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 également aux réductions du taux d'occupation.

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).

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.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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 2^e 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, 2^e 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

11. Formation professionnelle continue

- 11.1 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 payés, à des formations professionnelles continues qualifiées, que celles-ci soient internes ou externes, ou à des formations 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 cas de réduction du taux d'occupation, les jours ouvrables payés peuvent être réduit d'autant. En lieu et place du temps de travail, une contribution équivalente peut être accordée aux travailleurs, pour les frais de la formation continue susmentionnée. La formation ainsi que sa date doivent être déterminées en fonction autant des intérêts de l'employé que ceux de l'employeur. L'employé doit prouver sa participation à la formation telle que convenue; sur demande l'employeur doit confirmer à l'employé sa participation aux formations internes.
- 11.2 Pour passer des examens professionnels fédéraux et examens professionnels fédéraux supérieurs (soit pour des examens menant à l'obtention d'un brevet fédéral respectivement d'un diplôme fédéral, diplômes d'écoles supérieures ainsi qu'examens bachelor et master auprès d'hautes écoles spécialisées et d'universités) il doit être accordé jusqu'à quatre jours de congé additionnels sans réduction de salaire pour autant que les examens aient lieu pendant le temps de travail.
- 11.3 Il est recommandé à l'employeur de déterminer annuellement un budget de formation de l'entreprise et de régler les droits et obligations réciproques concernant la formation dans un accord de formation individuel.

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.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

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.

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 ET 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. 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.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

- 16.2 L'horaire de travail est celui pendant lequel l'employé doit se tenir à la disposition de l'employeur. Pour l'ensemble du 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, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} 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 «Knabenschiessen»). Une autre solution équivalente est possible.
- 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 doit être communiqué à l'employeur à la fin de chaque mois.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

- 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.
- 18. Vacances**
- 18.1 Le droit annuel à des congés payés s'élève à 5 semaines (=25 jours ouvrables sur la base d'une semaine de cinq jours à plein temps).
- 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).
 - 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 Les congés d'entreprise sont à décompter du droit annuel aux vacances. Cependant, si le contrat de travail n'est pas résilié, en cas d'une résiliation par l'employeur ou d'une résiliation par l'employé qui est prononcée pour des motifs imputables à l'employeur, aucune retenue sur le salaire ne peut être faite si l'employé ne dispose pas suffisamment de jours de vacances au moment du congé d'entreprise.
- 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.

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

- 18.7 En cas d'absence pour cause de maladie (à l'exception des maladies professionnelles), de grossesse, de maternité, d'accidents non professionnels ainsi que de service militaire, de protection civile ou de service civil, 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.
- 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

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

- 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
 - 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.

19a. Protection de la santé

L'employeur favorise la santé au sein de l'entreprise par voie d'information et de sensibilisation régulière. Il est recommandé d'adresser à l'employé la brochure „Protection de la santé psychosociale au travail“ de la VZH/Société des employées de commerce de Zurich.

19b. Mesures visant à accroître la flexibilité du temps de travail

19b. 1 L'employeur est soucieux d'examiner les possibilités pour une gestion flexible du temps de travail en fonction des intérêts et conditions-cadres de l'entreprise et en tenant compte des exigences de chaque étape de la vie des employés.

Mis à part la modification du taux d'occupation, spécialement pour les employés ayant des devoirs de prise en charge et des employés ayant atteint l'âge de 55 ans révolus, ainsi que l'accord portant sur un congé non payé, notamment pour des circonstances de vie spéciales comme la naissance ou l'adoption d'un enfant, les suivantes autres mesures possibles s'offrent :

- flexibilisation du temps de travail normal grâce à l'introduction d'horaire flexible ou de durée annuelle du travail, compte temps de travail, etc.
- introduction de home office, partage du travail, etc.
- acquisition de jours de vacances ou de jours de congé supplémentaires.

19b. 2 Il est recommandé d'examiner avec bienveillance de telles demandes des employés, en particulier celles modifiant le taux d'occupation ou octroyant un congé non payé.

L'employeur devrait recommander à l'employé dont le temps de travail est réduit de s'informer sur les conséquences possibles relatives à ses droits à une rente de l'AVS et la prévoyance professionnelle avant de conclure un accord sur la réduction du taux d'occupation. Ceci vaut en particulier pour les employés ayant atteint l'âge de 55 ans révolus concernant les possibilités légales pour préserver le droit complet à une rente de la prévoyance professionnelle.

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 peut 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

- ¼ du salaire mensuel à la fin de leur 10^e année de service,
- ½ salaire mensuel à la fin de leur 15^e année de service,
- ¾ 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 maternité

25.1 Dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus d'un mois, le travailleur a droit au paiement intégral 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 de maternité, lorsque l'art. 25.2 n'est pas applicable, et ce pour les durées suivantes:

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

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES

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:
- 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 des militaires en service long et en cas de service actif fera l'objet d'accords particuliers.

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

Annulé en septembre 2018.

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

| | |
|---|-------------------|
| de la 11 ^e à la 15 ^e année de service | 1 mois de salaire |
| de la 16 ^e à la 20 ^e année de service | 2 mois de salaire |
| de la 21 ^e à la 25 ^e année de service | 4 mois de salaire |
| de la 26 ^e à la 30 ^e année de service | 6 mois de salaire |
| dès la 31 ^e 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, 13^e 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

DISPOSITIONS FINALES

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).

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 la convention collective du 17 décembre 1948 ainsi que toutes celles qui suivent et entre en vigueur le 1er janvier 2019. Elle demeure valable pour une durée indéterminée et peut être dénoncée, par écrit, par chaque partie contractante pour le 31 décembre de chaque année, moyennant un délai de résiliation de six mois.

Zurich, en septembre 2018

Association zurichoise des maisons de commerce

La présidente: C. Bucheli Ruffieux

Le directeur: H. Strittmatter

Société des employés de commerce de Zurich

La présidente: A. Kuhn-Senn

Le directeur: R. Butz

DISPOSITIONS FINALES

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 www.vzh.ch
Fax +41 (0)44 267 40 31 info@vzh.ch

Société des employés de commerce de Zurich

Téléphone +41 (0)44 211 33 22 www.kfmv-zuerich.ch
Fax +41 (0)44 221 09 13 info@kfmv-zuerich.ch