

CONSEIL D'ÉTAT

Extrait de la décision de prorogation de l'extension du champ d'application de la convention collective de travail neuchâteloise du commerce de détail et d'extension des modifications de ladite convention

(Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2017)

(loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956)

Lors de sa séance du 30 novembre 2016, le Conseil d'État a, à la requête des associations signataires et considérant que les conditions légales étaient réalisées, pris une décision dont le dispositif est le suivant:

Article premier L'extension du champ d'application de la convention collective de travail neuchâteloise du commerce de détail prononcée le 18 décembre 2013 est prorogée et le champ d'application des modifications de ladite convention adoptées le 5 juillet 2016 et confirmées le 10 novembre 2016 est étendu à l'exception des passages reproduits en italique.

Art. 2 ¹Le présent arrêté s'applique à tout le territoire de la République et Canton de Neuchâtel.

²Les clause étendues s'appliquent aux rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs ayant au moins deux employé-e-s équivalents plein temps et exploitant une entreprise de commerce de détail sur le territoire du canton de Neuchâtel, indépendamment de l'implantation du siège social ; on entend par commerce de détail tous les magasins ou locaux sur rue ou à l'étage, munis ou non de vitrines, accessibles à la clientèle, qu'une entreprise commerciale ou artisanale utilise, même occasionnellement ou partiellement, pour la vente aux consommateurs ;

l'extension ne s'applique pas aux employeurs qui sont déjà soumis à une convention collective de travail dont les conditions de travail sont dans l'ensemble équivalentes ou meilleures que celles de la présente CCT ;

ne sont pas soumis à la convention collective :

- les entreprises soumises à la CCT de la boucherie-charcuterie suisse ;
 - les entreprises de pain, pâtisserie et confiserie soumises à la CCT de la boulangerie-pâtisserie confiserie artisanale suisse ;
 - les entreprises hors magasin, sur éventaires ou marchés (code NOGA 478) ;
 - les entreprises de carburants en magasin spécialisé (code NOGA 4730).
- d'autre part, tous les travailleurs occupés auprès des employeurs précités, mensualisés ou rémunérés à l'heure, travaillant à temps plein ou partiel avec des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée,

à l'exception de l'employeur, de sa famille (conjoint et enfants), du personnel administratif, des cadres dirigeants et des apprentis ;

³Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (Ldét ; RS 823.20), du 8 octobre 1999, et des articles 1 et 2 de son ordonnance d'application (Odét ; RS 823.201), du 21 mai 2003, sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Neuchâtel, ainsi qu'à leurs employé(e)s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton de Neuchâtel. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3 Le présent arrêté entre en vigueur le premier du mois qui suit sa publication dans la Feuille officielle de la République et Canton de Neuchâtel et a effet jusqu'au 31 décembre 2020.

La décision ne s'applique pas aux dispositions imprimées en italique, parce qu'elles sont déjà obligatoires en vertu de prescriptions légales impératives ou parce qu'elles ne concernent que les membres des associations signataires.

La décision du Conseil d'État a été approuvée par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR le 13 décembre 2016.

Publié dans la Feuille officielle de la République et Canton de Neuchâtel no 50 du 16 décembre 2016.

Les articles suivants de la Convention collective de travail neuchâteloise du commerce de détail sont modifiés :

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

¹La présente CCT s'applique à tous les employeurs ayant au moins deux employé-e-s équivalents plein temps exploitant une entreprise de commerce de détail, sur le territoire de la République et Canton de Neuchâtel, indépendamment de l'implantation du siège social. On entend par commerce de détail, tous les magasins ou locaux sur rue ou à l'étage, munis ou non de vitrines, accessibles à la clientèle, qu'une entreprise commerciale ou artisanale utilise, même occasionnellement ou partiellement, pour la vente aux consommateurs.

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

³Ne sont pas soumis à la présente CCT :

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

Art. 4 Définitions

On entend par :

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

Art. 5 Paix du travail

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

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

Art. 9 Durée du travail

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

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

Art. 10 Organisation du travail

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

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

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

⁴Pauses obligatoires (selon LTr art. 15)

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

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

Art. 11 Heures supplémentaires

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

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

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

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

Art. 11bis Heures négatives

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

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

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

Art. 15 Salaires

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

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

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

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

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

Art. 16 Vacances

¹Le droit aux vacances est de :

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

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

Art. 19 Autres congés

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

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

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

Art. 20 Congés payés

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

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

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

Art. 25 Financement

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

Art. 38 Condition d'entrée en vigueur

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

Art. 39 Durée de la CCT

¹La CCT est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020. Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

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

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

Annexe 1 Salaires (42h/sem.)

Type d'établissement	annuel	x13	x12	à l'heure
Catégorie salariale I: Sans formation professionnelle				
Petits	CHF 41'600	CHF 3'200	CHF 3'467	CHF 19.00
Moyens	CHF 44'200	CHF 3'400	CHF 3'683	CHF 20.20
Catégorie salariale II: CFC ou pas de CFC mais 3 ans d'expérience dans la branche				
Petits	CHF 45'500	CHF 3'500	CHF 3'792	CHF 20.80
Moyens	CHF 48'100	CHF 3'700	CHF 4'008	CHF 22.00
Carégorie salariale III : CFC et 5 ans d'expérience dans la branche ou pas de CFC mais 10 ans d'expérience dans la branche				
Petits	CHF 45'500	CHF 3'500	CHF 3'792	CHF 20.80
Moyens	CHF 50'050	CHF 3'850	CHF 4'171	CHF 22.90
Carégorie salariale IV : CFC et 10 ans d'expérience dans la branche				
Petits	CHF 45'500	CHF 3'500	CHF 3'792	CHF 20.80
Moyens en 2017	CHF 50'050	CHF 3'850	CHF 4'171	CHF 22.90
Moyens en 2018	CHF 50'700	CHF 3'900	CHF 4'225	CHF 23.20
Moyens en 2019	CHF 51'350	CHF 3'950	CHF 4'279	CHF 23.50
Moyens en 2020	CHF 52'000	CHF 4'000	CHF 4'333	CHF 23.80

On entend par :

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

Pour rappel :

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

Précisions :

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

Annexe 2 **Autres congés**

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