

**Requête aux fins d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail neuchâteloise du commerce de détail (loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956)**

■ Les associations signataires de la convention collective de travail conclue le 12 juin 2012, soit, d'une part, la Fédération neuchâteloise du commerce indépendant de détail, le Groupement neuchâtelois des grands magasins, l'Ordre neuchâtelois des pharmaciens, le Groupement neuchâtelois des opticiens et, d'autre part, le Syndicat Unia, demandent que le Conseil d'Etat neuchâtelois étende le champ d'application de ladite convention jusqu'au 31 décembre 2016.

Les associations demandent que ces clauses s'appliquent:

1. à tout le territoire du canton de Neuchâtel;
2. aux rapports de travail entre:
  - d'une part, les employeurs ayant au moins deux employé-e-s 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;
  - les 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 exclus de son champ d'application ;

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

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

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée au Département de l'économie, Château, 2001 Neuchâtel, dans les trente jours à dater de cette publication.

Neuchâtel, le 21 décembre 2012

## Convention collective de travail neuchâteloise du commerce de détail

### Dispositions générales

#### Art. 1 But

La présente CCT vise à :

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

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

<sup>1</sup>La présente CCT s'applique à tous les employeurs ayant au moins deux employé-e-s 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.

<sup>2</sup>Les 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 exclus de son champ d'application.

<sup>3</sup>Ne sont pas soumis à la présente CCT :

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

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

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

#### Art. 4 Définitions

On entend par :

- **nocturnes**, les ouvertures possibles au-delà de l'horaire 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 10 postes équivalents plein temps ;
- **moyens établissements**, les magasins qui emploient dans le canton, ou en Suisse, plus de 10 postes équivalents plein temps.

#### Art. 5 Paix du travail

Les 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.

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

### **Art. 6 Engagement**

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

### **Art. 7 Temps d'essai**

<sup>1</sup>Les trois premiers mois au maximum sont considérés comme temps d'essai.

<sup>2</sup>Si, pendant cette période, l'employé-e est empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé de la durée de l'absence.

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

### **Art. 8 Fin des rapports de service**

<sup>1</sup>La résiliation du contrat de travail doit être donnée par écrit.

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

- 1 mois durant la 1<sup>ère</sup> année de service,
- 2 mois de la 2<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> année de service,
- 3 mois dès la 10<sup>ème</sup> année de service.

## **Dispositions relatives au contrat de travail**

### **Art. 9 Durée du travail**

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

### **Art. 10 Organisation du travail**

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

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

<sup>3</sup>Le temps de travail journalier doit s'effectuer au maximum en deux temps.

### **Art. 11 Heures supplémentaires**

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

<sup>2</sup>Elles sont compensées par des congés d'égale durée qui doivent être pris avant la fin des mois de mai ou de novembre.

<sup>3</sup>Si leur compensation en congé est impossible, elles sont rétribuées, à ces mêmes échéances, à 125%.

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

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

## **Art. 13 Travail lors des nocturnes**

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

## **Art. 14 Travail du dimanche**

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

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

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

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

## **Art. 15 Salaires**

<sup>1</sup>Les salaires minimaux sont déterminés pour le nombre d'heures défini à l'art. 9 de la présente CCT (voir annexe 1).

<sup>2</sup>*Leur adaptation à l'IPC est négociée chaque année sur la base de l'IPC du mois de juin de l'année en cours.*

## **Art. 16 Vacances**

<sup>1</sup>Le 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.

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

## **Art. 17 Jours fériés**

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

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

## **Art. 18 Jours fermés**

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

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

## **Art. 19      Autres congés**

<sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>*Les semaines où les employé-e-s n'ont pas congé le samedi, ils ont droit au minimum à un demi jour de congé par semaine en plus du dimanche (soit un matin de 6h à 14h ou un après-midi de 12h à 20h).*

## **Art. 20      Congés payés**

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

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

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

## **Art. 21      Garde enfant malade**

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

## **Art. 22      Protection de la personnalité**

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

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

### **Dispositions relatives à la Commission paritaire**

#### ***Commission paritaire***

### **Art. 23      Constitution - Composition - Organisation**

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

<sup>2</sup>*Elle se réunit à la demande d'une des parties mais au moins tous les trois mois.*

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

<sup>4</sup>*Les décisions sont prises à l'unanimité.*

## **Art. 24 Tâches et compétences de la commission paritaire**

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

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

<sup>3</sup>Elle encaisse et recouvre les peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire.

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

## **Art. 25 Financement**

<sup>1</sup>Pour couvrir les frais liés au fonctionnement de la commission paritaire, celle-ci institue un règlement propre.

## **Art. 26 Peines conventionnelles**

<sup>1</sup>Toute infraction aux dispositions de la présente CCT peut être sanctionnée.

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

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

## **Instance arbitrale cantonale**

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

#### <sup>1</sup> Organisation

*Les parties signataires constituent une instance arbitrale cantonale.*

#### <sup>2</sup> Composition

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

#### <sup>3</sup> Compétences

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

#### <sup>4</sup> Procédure

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

## **Article 28 En cas de divergence au sein de la commission paritaire**

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

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

## **Dispositions relatives aux prestations sociales**

### **Art. 29 AVS – AI – APG - AC**

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

### **Art. 30 Prévoyance professionnelle**

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

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

### **Art. 31 Allocations familiales**

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

### **Art. 32 Assurance accidents**

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

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

### **Art. 33 Assurance maladie perte de gain**

<sup>1</sup>*Après la période d'essai et dès le 3<sup>ème</sup> jour d'absence, le salaire est garanti par l'employeur à 80% durant 720 jours.*

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

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

### **Art. 34 Grossesse et maternité**

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

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

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

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

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

**Art. 35 Service militaire**

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

**Dispositions finales**

**Art. 36 Situations acquises**

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

**Art. 37 Autres dispositions applicables**

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

**Art 38 Condition d'entrée en vigueur**

La présente convention entrera en vigueur d'une part 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) et d'autre part à la condition que la législation sur les heures d'ouverture des commerces reflétant les conditions cadre telles qu'elles ont été discutées par les partenaires sociaux entre en vigueur.

**Art. 39 Durée de la CCT**

<sup>1</sup>La CCT entre en vigueur le XX 2013 jusqu'au 31 décembre 2016.

<sup>2</sup>A 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.

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

**Fédération neuchâteloise du commerce  
indépendant de détail**

Jean-Carlo Zuretti  
Président

**Ordre neuchâtelois des pharmaciens**

Marie-Laurence Sanroma  
Présidente

**Groupement neuchâtelois des grands  
magasins**

Jean-Marc Bovay  
Président

**Groupement neuchâtelois des opticiens**

Julien Gargantini  
Président

**Syndicat Unia**

Région de Neuchâtel

Pour la direction régionale

Catherine Laubscher  
Secrétaire régionale

David Taillard  
Responsable du secteur tertiaire

**Secrétariat central**

Pour le comité directeur

Andreas Rieger  
Co-président

Vania Alleva  
Responsable du secteur tertiaire

## Annexe 1

## Salaires (42h/sem.)

Type d'établissement	annuel	x13	x12	à l'heure
<b>Catégorie salariale I: Sans formation professionnelle</b>				
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
<b>Catégorie salariale II: CFC ou pas de CFC mais 3 ans d'expérience dans la branche</b>				
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
<b>Carégorie salariale III : CFC et 5 ans d'expérience dans la branche</b>				
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

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 10 postes équivalents plein temps ;
- **moyens établissements**, les magasins qui emploient dans le canton, ou en Suisse, plus de 10 postes équivalents plein temps.

## Annexe 2

## Autres congés

Taux d'occupation	Nombre de samedi de congé/an
100%	10
90%	9
80%	8
70%	7
60%	6
50%	5
40%	4
30%	3
20%	2
10%	1

## Addendum selon article 38

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