



UNIA

**Vos droits
dans le commerce
de détail**

Chères vendeuses, chers vendeurs,

Vous travaillez dans l'une des plus grandes branches de Suisse. Cependant, moins de la moitié des quelque 344 000 salarié-e-s du commerce de détail sont soumis à une convention collective de travail (CCT). Cela signifie que les autres ne sont pas protégés.

Cette brochure répond aux questions les plus fréquentes sur votre quotidien professionnel dans la vente. Par exemple sur les horaires de travail, le salaire et les vacances, mais aussi sur la protection de la santé et sur l'égalité.

De bonnes conditions de travail équitables, c'est important. Alors continuons de discuter de ces thèmes ensemble, chères vendeuses et chers vendeurs !

Ce n'est qu'ensemble que nous pouvons obtenir des améliorations. Comment y parvenir ? Vous le découvrirez en lisant cette brochure !

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Votre syndicat Unia

Table des matières

Le contrat de travail	9
Durée du travail	12
Travail sur appel	14
Planification	15
Pauses	16
Vacances	17
Protection de la santé et sécurité au travail	18
Salaire	20
Grossesse et maternité	22
Maladie	24
Enfant ou membre de la famille malade	26
Égalité salariale et discrimination	28
Surveillance sur le lieu de travail	30
Vêtements de travail	32
Erreurs de caisse	33
Travail sans lumière du jour	34

Editeur:
Secrétariat central Unia
Weltpoststrasse 20
Case postale
CH-3000 Berne 16

Cette brochure est disponible en plusieurs langues.
Nouvelle édition : avril 2023



La CCT est la meilleure garantie d'obtenir de bonnes conditions de travail.

Le contrat de travail

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail (CCT)?

Une Convention collective de travail (CCT) est un contrat conclu entre les syndicats et les associations patronales ou les employeurs. Elle fixe les conditions de travail ainsi que le rapport entre les parties contractantes.

Elle est ainsi pour vous la meilleure garantie de bénéficier de bonnes conditions de travail, car une CCT est toujours meilleure que la loi. Avec une CCT, vous pouvez vous engager aux côtés du syndicat pour de meilleures conditions de travail. Vous n'avez pas à négocier vous-même vos conditions de travail.

Comment naît une CCT?

Si les employé-e-s du commerce de détail veulent améliorer leurs conditions de travail et de salaire, ils se regroupent avec leurs collègues au sein d'un syndicat (Unia par exemple). Ils définissent les thèmes, puis le syndicat représente leurs revendications face aux employeurs et négocie une CCT. Les conditions et les règles convenues s'appliquent dès lors à tous les salarié-e-s de l'entreprise concernée.

Un contrat écrit est toujours préférable à un contrat oral

Conseil :

Demandez un contrat de travail écrit qui règle les points mentionnés à la page suivante. Si vous êtes assujetti-e à une convention collective de travail, demandez le document CCT complet ou informez-vous sur le site service-cct.ch.

Le contrat de travail

La loi prévoit différentes formes de contrat de travail. Avec votre employeur, vous pouvez conclure un contrat de travail oralement. Cependant, un contrat écrit est toujours préférable à un contrat oral : il apporte clarté et sécurité.

En principe, le contrat de travail comporte des indications sur:

- le salaire,
- le temps de travail,
- les vacances,
- l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie,
- le lieu de travail, etc.

Si vous êtes assujetti-e à une convention collective de travail, ses dispositions s'appliquent aussi.

Bon à savoir

Si votre contrat mentionne un lieu de travail fixe et que vous devez vous déplacer vers d'autres lieux de mission, la différence avec le temps de trajet normal compte comme temps de travail. Si vous n'avez pas de lieu de travail habituel, l'employeur doit vous payer l'intégralité du temps de trajet et les frais de déplacement.

Durée du travail

L'employeur peut fixer la durée du travail sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Aujourd'hui, la durée de travail hebdomadaire maximale autorisée est de 50 heures. Dans les grandes enseignes du commerce de détail qui emploient 50 personnes ou plus par site, elle est de 45 heures au maximum. Les CCT peuvent prévoir des durées de travail plus courtes. Par exemple, la durée de travail hebdomadaire normale chez Coop est de 41 heures. Elle doit en règle générale être répartie sur cinq jours.

Heures supplémentaires / travail supplémentaire

Vous faites des heures supplémentaires lorsque vous travaillez plus que ce qui est convenu contractuellement. Vous pouvez compenser ces heures supplémentaires par du temps libre. En revanche, le travail supplémentaire commence lorsque vous dépassez le temps de travail maximal légal de 45 ou 50 heures. Un supplément de 25% en temps ou en salaire, est dû pour ces heures. Les CCT peuvent contenir d'autres dispositions.

Durée du travail

À savoir

Est considéré comme temps de travail toutes les heures que vous effectuez pour le magasin avant son ouverture ou après sa fermeture. L'ouverture de la caisse, les réunions d'équipe ou la fermeture de la caisse le soir en font partie.

Conseil

Dans le magasin, des programmes ou des applications appropriés doivent être mis à votre disposition, afin que vous puissiez enregistrer votre temps de travail quotidien. De plus, votre supérieur-e hiérarchique doit vous informer régulièrement de votre solde horaire. Notez votre temps de travail effectif dans le carnet des heures d'Unia. En cas de désaccord, cela peut vous aider à faire valoir vos droits face à votre employeur. Commandez votre agenda sur unia.ch/commerce-de-detail.

Travail sur appel

Le travail sur appel signifie que vous êtes appelé à travailler à court terme en fonction de l'activité commerciale. Le nombre d'heures de travail varie mensuellement et vous n'avez pas droit à un salaire fixe.

Le travail sur appel constitue l'un des problèmes majeurs dans le commerce de détail. Cette forme de travail est de plus en plus répandue. Elle complique considérablement la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Conseil

Demandez un contrat de travail écrit qui mentionne un taux d'occupation fixe ou un nombre défini d'heures de travail hebdomadaires.

Planification

Le ou la supérieur-e hiérarchique doit en principe vous annoncer vos horaires de travail au moins deux semaines à l'avance. C'est ce que prescrivent l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3, art. 69) et les CCT des grands distributeurs. Le ou la supérieur-e hiérarchique ne peut modifier la planification à court terme que dans des cas exceptionnels et doit se limiter aux cas d'urgence.

Conseil

Demandez vos horaires de travail au moins deux semaines complètes à l'avance. Nous pouvons vous aider dans votre démarche.

Pauses

On distingue entre deux types de pauses : les brèves pauses café du matin et de l'après-midi (10, 15 ou 20 minutes) et la pause de midi, plus longue. Quelques entreprises ou CCT comptent les pauses-café comme du temps de travail, mais la plupart ne le font pas.

Selon la loi sur le travail (LTr, art. 15), les pauses doivent être accordées au cours du temps de travail, comme suit :

- 15 minutes à partir de 5¹/₂ heures de travail
- 30 minutes à partir de 7 heures de travail
- 60 minutes à partir de 9 heures de travail

À savoir

Pendant les pauses, vous pouvez quitter votre place de travail. Si cela n'est pas possible, ce temps est considéré comme temps de travail.

Vacances

Droit aux vacances en fonction de l'âge

- Emploi à plein temps : au moins 20 jours ou 4 semaines par an.
- Jeunes de moins de 20 ans : 25 jours ou 5 semaines par an.

Les conventions collectives de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables en fonction de l'âge ou de l'ancienneté.

Cela s'applique au salaire horaire

La part correspondant aux vacances doit être ajoutée au salaire horaire de base sous forme de supplément pour vacances et présentée en tant que telle. Cette part se monte à 8,33 % pour 20 jours de vacances, et à 10,64 % pour 25 jours de vacances. Si vous travaillez régulièrement au salaire horaire, votre employeur doit verser le supplément de vacances sur un compte. Vous toucherez cet argent pendant les vacances.

Conseil :

Notez systématiquement les jours de vacances que vous avez pris et contrôlez votre droit annuel aux vacances. Nous vous soutenons et vous conseillons volontiers.

Protection de la santé et sécurité du travail

Le stress et les contraintes physiques rendent malade. C'est la raison pour laquelle la loi oblige votre employeur à protéger votre santé (LTr, art. 6). Vous avez aussi votre mot à dire sur tous les aspects de la protection de la santé, de la sécurité au travail et de l'organisation du temps de travail. Votre employeur doit vous écouter et tenir compte de vos arguments avant de prendre une décision, comme le veut la loi (loi sur la participation, art. 10 et OLT 3, art. 6).

Participez!

Selon la loi, vous avez des droits de consultation (OLT 3, art. 6 et LTr, art. 48) concernant

- l'aménagement des postes de travail,
- la définition des conditions de travail,
- l'installation des machines,
- l'organisation du temps de travail,
- l'élaboration des plans de travail.

Protection de la santé et sécurité du travail

Protection de la santé aux caisses en libre-service

- Demandez la possibilité de vous asseoir à côté des caisses en libre-service, vous y avez droit (OLT 3, art. 24).
- Vous avez le droit de pouvoir alterner entre la position debout et assise (OLT 3, art. 23).
- Demandez moins de caisses à surveiller et la possibilité de changer de lieu de travail toutes les deux heures.

Salaire

Votre salaire doit être versé sur votre compte au plus tard le dernier jour du mois. Si vous êtes payé à l'heure, votre employeur peut vous verser votre salaire le 10 ou le 15 du mois, pour autant que cela ait été convenu.

Il n'existe pas de salaire minimum dans le commerce de détail, sauf si vous êtes assujetti à une CCT, à une convention d'entreprise ou à une loi cantonale sur le salaire minimum. Le 13^e salaire n'est pas obligatoire, mais il est usuel dans de nombreuses entreprises suisses.

À savoir

Si vous êtes planifié et que votre employeur renonce à vos services, vous avez tout de même droit à votre salaire. Il en va de même lorsque votre supérieur-e hiérarchique vous renvoie à la maison en raison d'un manque de travail.

Conseil

En cas de retard dans le paiement du salaire, le mois suivant, faites valoir votre droit rapidement et par écrit.

Emploi payé à l'heure

Emploi payé à l'heure

Si vous êtes payé-e à l'heure, vous ne percevez pas de salaire pendant les vacances. Cependant, votre employeur doit ajouter les vacances et les jours fériés au salaire horaire. Si votre employeur verse un 13^e salaire, il doit aussi l'ajouter à votre salaire horaire.

Salaire horaire par ex.	23,03
+ indemnité de vacances pour 5 semaines de vacances 10,64 % du salaire horaire	2,45
+ indemnité pour jours fériés 3,5 % (si convenu)	0,80
+ indemnité pour le 13 ^e salaire 8,33 % (si convenu)	1,90
Total salaire brut	28,15

Le total correspond à votre salaire horaire brut. C'est sur ce total que votre employeur effectue les déductions aux assurances sociales.

Bon à savoir

Le décompte doit tenir compte des vacances convenues contractuellement et du nombre de jours fériés en vigueur dans votre canton. Ces jours doivent être payés s'ils correspondent à un jour habituellement travaillé. En cas de questions, veuillez vous adresser à Unia.

Grossesse et maternité

Les femmes enceintes annoncent leur grossesse à leur employeur le plus rapidement possible, pour des raisons de protection de leur santé. Vous ne pouvez pas être licenciée pendant toute la durée de la grossesse et jusqu'à 16 semaines après la naissance.

Toutefois, pendant la période d'essai, les femmes enceintes ne sont pas soumises à la protection contre le licenciement prévue par la loi. La période d'essai ne peut pas dépasser trois mois.

Selon la loi, les mères ont droit au versement de leur salaire à hauteur de 80% pendant 14 semaines, mais au maximum à 196 francs par jour. La loi protège aussi la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent. Les pères ont droit à un congé de deux semaines, payé à 80%.

Conseil

Nous vous déconseillons vivement de donner votre congé pendant la grossesse, car vous seriez alors privée de l'allocation de maternité.

Grossesse et maternité

Les conventions collectives de travail contiennent souvent des règles plus favorables

Exemples dans deux CCT

CCT Coop

- Le congé maternité dans la CCT Coop est de 18 semaines payées à 100%.
- Le congé paternité est de 15 jours payés à 100%

CCT des shops de stations-service

- Le congé maternité est de 16 semaines à partir de la 3e année de service (payé à 80%).
- Le congé paternité est de deux semaines, payé à 100%

Maladie

Certificat médical

Vous devez présenter un certificat médical après trois jours de maladie consécutifs, à moins que le contrat ou la convention d'entreprise n'en décide autrement. Le certificat médical doit renseigner sur la durée, le degré et la cause de l'incapacité de travail. Les autres informations relèvent de la protection de la sphère privée. Vous devez toutefois informer votre employeur de votre incapacité de travail dès le premier jour.

Versement du salaire en cas de maladie

Votre employeur peut conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (IJM) pour le personnel. Si votre entreprise a une IJM, l'employeur paie au moins la moitié des primes d'assurance, le reste étant à votre charge.

Maladie

En règle générale, il s'agit de 80% du salaire pendant 720 jours, selon la couverture d'assurance. Vérifiez sur votre décompte de salaire si des déductions sont effectuées. Vous saurez si vous êtes assuré-e. Votre contrat de travail peut aussi contenir des dispositions à cet effet. Si votre employeur n'est pas assuré, il doit tout de même continuer à vous verser votre salaire pendant au moins trois semaines (art. 324a CO).

Meilleure protection avec une CCT

Unia négocie dans toutes les CCT une assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie pour tout le monde.

Conseil

Renseignez-vous auprès de votre employeur au sujet de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et informez-vous sur les dispositions en vigueur, par exemple sur les jours de carence.

Enfant ou membre de la famille malade

Pour la prise en charge de vos **enfants** malades, vous avez droit à trois jours de congé par cas de maladie selon la loi sur le travail (LTr, art. 36).

Pour la prise en charge de **membres de la famille ou du/de la partenaire** malades ou accidentés, vous avez droit à dix jours de congé au maximum par an selon le Code des obligations (trois jours par cas de maladie) (CO, art. 329g). Pour cela, vous devez présenter un certificat médical. Votre supérieur-e hiérarchique ne peut pas ajouter ces absences à vos propres jours de maladie ou autres absences.

À savoir

La limite de dix jours s'applique uniquement à la prise en charge de membres de la famille ou du/de la partenaire, et non à la prise en charge de ses propres enfants (LTr, art. 36 al. 3 et 4). Cela signifie que vous pouvez vous occuper de vos enfants malades, sans toutefois utiliser les dix jours de prise en charge.

Enfant ou membre de la famille malade

Enfants gravement malades ou accidentés

Les parents qui prennent en charge un enfant gravement malade ou victime d'un accident grave reçoivent une allocation de prise en charge. Elle est financée par l'assurance perte de gain. Le congé de prise en charge dure 14 semaines au maximum dans un délai-cadre de 18 mois (CO, art. 329h). Dès le début du droit, une protection contre le licenciement de six mois s'applique, et l'employeur ne peut pas réduire les vacances.

Égalité salariale et discrimination

Égalité salariale et discrimination

La Constitution fédérale stipule que les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire pour un travail de valeur égale. Il est interdit de discriminer les salarié-e-s en raison de leur sexe.

Ce principe vaut pour

- l'engagement,
- l'attribution des tâches,
- l'aménagement des conditions de travail,
- la rémunération,
- la formation de base et continue,
- la promotion et le licenciement.

La réalité est cependant différente : bien que la loi interdise le harcèlement et exige de votre employeur qu'il prenne des mesures de prévention, les femmes sont souvent victimes de discrimination sur le lieu de travail.

Conseil

Recevez-vous le même salaire que vos collègues? Vous doutez de l'égalité salariale dans votre entreprise? Comparez votre salaire avec celui de vos collègues. Adressez-vous à Unia pour faire valoir votre droit.

Égalité salariale et discrimination

La discrimination est interdite

La loi interdit la discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Cela vaut notamment pour :

- l'engagement,
- le salaire,
- la promotion,
- le licenciement.

Les personnes en partenariat enregistré ont les mêmes droits que les couples mariés hétérosexuels pour tous les droits CCT.

Les personnes trans sont relativement souvent victimes de discrimination intellectuelle et matérielle sur le lieu de travail. Pour cette raison, elles ont besoin d'une protection particulière.

Surveillance sur le lieu de travail

Caméras sur le lieu de travail

Une surveillance permanente vous met sous pression et nuit à votre santé. C'est pourquoi votre employeur doit installer les caméras vidéo de sorte que le personnel ne soit pratiquement pas enregistré. Vous avez aussi un droit de consultation en ce qui concerne les emplacements, les réglages des caméras et le but de la vidéosurveillance.

Contrôles des sacs

Votre employeur ne peut contrôler vos sacs sans votre accord. Ce n'est qu'en cas de soupçon concret qu'il peut effectuer un contrôle plus approfondi. Dans un tel cas, vous pouvez demander la présence de la police.

Achats tests/« mystery shopping »

Les « mystery shoppers » déguisés en client-e-s testent les vendeuses et les vendeurs dans les magasins.

Cependant, votre employeur doit d'abord vous annoncer les achats tests prévus et informer du sens, du but et des critères. Il doit discuter des résultats avec vous dans un délai de deux semaines.

Surveillance sur le lieu de travail

À savoir

Votre supérieur-e hiérarchique doit vous informer des données qu'il enregistre, des personnes qui y ont accès et à quelles fins il les utilise. Vous avez aussi le droit de consulter les données vous concernant, de les rectifier et de les faire supprimer. L'employeur doit supprimer vos données au plus tard lorsque vous quittez l'entreprise et ne doit pas les transmettre.

Conseil

Si votre employeur ne respecte pas votre droit de consultation, il est punissable. En cas de questions, veuillez vous adresser à Unia.

Vêtements de travail

Les règles vestimentaires au travail sont un sujet permanent du commerce de détail. Certains employeurs interdisent le port de certains vêtements, d'autres indiquent précisément les vêtements que vous devez porter au travail. Malheureusement, la loi ne règle pas la tenue vestimentaire sur le lieu de travail.

Si votre employeur exige une tenue définie

- il doit fournir les vêtements souhaités et prendre en charge les coûts
- vous verser une indemnité pour vêtements de travail
- ou vous accorder un rabais sur les vêtements dans l'assortiment du magasin.

Certaines CCT contiennent aussi des prescriptions sur les vêtements de travail.



À savoir

Si vous devez vous changer sur le lieu de travail en raison de règles d'hygiène, ce temps doit être compté comme temps de travail.

Erreurs de caisse

Des erreurs de caisse peuvent se produire lorsqu'on travaille dans la vente. L'employeur en supporte le risque. C'est pourquoi, dans ce cas, il ne peut pas effectuer des déductions de salaire.

Travail sans lumière du jour

La lumière du jour est importante pour votre santé. Cependant, un grand nombre de vendeurs et de vendeuses travaillent toute la journée sans lumière du jour.

Des mesures spéciales sont prévues pour ces postes de travail :

- Dégagement des fenêtres (par ex. enlever les décorations ou les rideaux épais).
- Rotations avec des postes de travail bénéficiant de la lumière du jour.
- Pausas supplémentaires payées de 20 minutes par demi-journée de travail en cas de manque de lumière.



Les membres d'Unia donnent le ton !

Unia est le plus grand syndicat du commerce de détail. Nous consultons les membres pour toutes les décisions importantes.

Dans la plupart des régions, il existe des groupes dans lesquels se réunissent les employé-e-s de la vente, qui discutent au niveau local et élisent leurs représentant-e-s au sein des instances nationales d'Unia.

- La conférence de branche du commerce de détail confirme les accords et définit les thèmes qu'Unia doit aborder dans le commerce de détail.
- Le groupe professionnel Coop décide des revendications salariales et CCT.
- Pour certaines entreprises et sous-branches, des groupes professionnels se réunissent également pour décider, par exemple, des revendications salariales et pour la CCT.

En bref : chez Unia, ce sont les membres qui décident !

Plein d'avantages

En tant que membre d'Unia, vous bénéficiez aussi des avantages suivants.



Aide à la formation continue

jusqu'à 1000 francs par an.



Protection et conseil juridique

en cas de problèmes liés au poste de travail ou aux assurances sociales.



Divers rabais

vacances, argent Reka, assurances, etc.

En plus, pour les collaboratrices et les collaborateurs de Coop :

Réduction de la cotisation de membre jusqu'à 160 francs par an.



Adhérez à Unia : cela en vaut la peine !

Liens utiles sur Internet

unia.ch

Sur le site d'Unia, vous trouvez de nombreuses informations sur les actualités syndicales, les campagnes, le droit du travail, le service CCT, etc.

salaire-uss.ch

Le calculateur de salaire de l'Union syndicale suisse (USS) auquel s'est associé Unia vous renseigne sur le salaire usuel en Suisse pour une personne ayant la même formation et la même activité que vous.

Rencontrez-vous des problèmes au travail ou avez-vous besoin de plus d'informations ? Unia est représenté dans toute la Suisse avec 90 secrétariats.

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Vous trouvez Unia près de chez vous également en ligne :
unia.ch/regions



Unia est le plus grand syndicat du commerce de détail

Unia est le syndicat le plus fort et le plus influent de Suisse. Avec nos quelque 14 000 membres dans le commerce de détail, nous nous engageons pour de meilleures conditions de travail.