

du 12 avril 2006

étendant le champ d'application de la convention collective de travail du commerce de détail de la ville de Lausanne

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée le 22 décembre 2005 par :

- le Développement Economique du Commerce Lausannois et des Intérêts Communs (DECLIC),
- la Société Industrielle et Commerciale de Lausanne et environs (SIC),
- l'Association des Commerçants Lausannois (ACL) et
- Trade Club (Grands magasins) d'une part, ainsi que
- le syndicat Unia d'autre part

publiée dans la "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 6 du 20 janvier 2006 et signalée dans la "Feuille officielle suisse du commerce" N° 18 du 26 janvier 2006

vu l'article 7, alinéa 2 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

vu l'article 62 de la loi cantonale sur l'emploi du 5 juillet 2005

vu le préavis du Département de l'économie

vu l'opposition à la demande d'extension, déposée par un particulier dans le délai prescrit

arrête

Article premier. – Le champ d'application des clauses de la convention collective de travail du commerce de détail de la ville de Lausanne, reproduites en annexe, est étendu, à l'exception des passages imprimés en italique.

Art. 2. – L'opposition à l'extension du champ d'application de la convention collective de travail, déposée par un particulier, est rejetée dans la mesure où elle est recevable.

Art. 3. – Les clauses étendues s’appliquent, sur tout le territoire de la commune de Lausanne, aux rapports de travail entre :

- a) d’une part les entreprises du commerce de détail qui exercent leur activité sur le territoire de la commune de Lausanne, à l’exception des boulangeries-pâtisseries-confiseries, des magasins de glaces, des magasins de tabac et journaux, des kiosques, des magasins de fleurs et de jardinages, des pharmacies et des domaines agricoles pratiquant la vente à la ferme. 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;
- b) d’autre part
 - tous les travailleurs de la branche, indépendamment de leur mode de rémunération, à l’exception du personnel administratif, des cadres, des membres de la direction et des apprentis;
 - le personnel de vente temporaire. Est considérée comme temporaire toute personne engagée par un contrat de durée déterminée; la durée d’un tel contrat, même cumulée, ne peut excéder 4 mois dans l’année, soit 120 jours, quel que soit le taux d’activité, la date d’entrée en vigueur du premier contrat faisant foi.

Art. 4. – 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 (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l’extérieur de la commune de Lausanne, ainsi qu’à leurs employés, pour autant qu’ils exécutent un travail sur la commune de Lausanne. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 5. – Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

Art. 6. – Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} du mois qui suit sa publication dans la “Feuille des avis officiels du Canton de Vaud” et prend effet jusqu’au 31 décembre 2008.

Donné, sous le sceau du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 12 avril 2006.

Le président :

P. Broulis

(L.S.)

Le chancelier :

V. Grandjean

Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 10 mai 2006.

Publié dans la "Feuille des avis officiels du Canton de Vaud" N° 50 du 23 juin 2006.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

**DECLIC,
SIC de Lausanne et environs,
Trade Club,
ACL**

et

le syndicat Unia

au 5 décembre 2005

Pour une question de facilité de lecture, les termes utilisés ci-après s'entendent au féminin comme au masculin.

Article premier. – Champ d'application

La CCT s'applique :

- 1.1 aux entreprises du commerce de détail qui exercent leur activité sur le territoire de la commune de Lausanne, 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;*
- 1.2 à tous les travailleurs de la branche, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception du personnel administratif, des cadres, des membres de la direction et des apprentis;*
- 1.3 au personnel de vente temporaire. Est considérée comme temporaire toute personne engagée par un contrat de durée déterminée. La durée d'un tel contrat, même cumulée, ne peut excéder 4 mois dans l'année, soit 120 jours, quel que soit le taux d'activité, la date d'entrée en vigueur du premier contrat faisant foi.*
- 1.4 Les commerces et les autres établissements soumis à des conditions particulières selon le règlement sur les heures d'ouverture et de fermeture des magasins (Rhofm) du 13 juin 1967 (mis à jour le 7 octobre 1977) de la commune de Lausanne ne sont pas assujettis à la présente convention. L'ensemble des dispositions fixées dans le Rhofm s'applique.*

En conséquence, les commerces suivants sont exclus du champ d'application de la présente CCT :

- les boulangeries-pâtisseries-confiseries,*
- les magasins de glaces,*
- les magasins de tabac et journaux,*
- les kiosques,*
- les magasins de fleurs et de jardinages,*
- les pharmacies,*
- les domaines agricoles pratiquant la vente à la ferme.*

1.5 En cas de conflit de CCT, les conditions les plus favorables aux travailleurs s'appliquent.

Art. 2. – Contrat individuel de travail

- 2.1 Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur concluent un contrat individuel de travail écrit qui règle notamment : la catégorie professionnelle, le salaire mensuel, la date de prise d'activité, le taux d'occupation ainsi que la durée hebdomadaire du temps de travail et le lieu de travail habituel. *Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, en fait partie intégrante.*
- 2.2 La mensualisation du salaire n'intervient que lorsque l'employé travaille plus de 15 heures par semaine. Les employés occupés plus de 15 heures par semaine peuvent déroger à cette règle s'ils en font la demande écrite à l'employeur et que ce dernier l'accepte.

Art. 3. – Catégories professionnelles

Les catégories et classes de salaires suivantes sont définies :

- | | |
|--|----------------------------|
| <i>– Employé non qualifié</i> | <i>Classe de salaire 1</i> |
| <i>– Employé au bénéfice de 3 années de pratique, sans CFC</i> | <i>Classe de salaire 2</i> |
| <i>– Employé titulaire d'un CFC, à l'engagement</i> | <i>Classe de salaire 3</i> |
| <i>– Employé titulaire d'un CFC, après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente</i> | <i>Classe de salaire 4</i> |

Art. 4. – Salaires

- 4.1 Les salaires minimums mensuels sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 2) pour un nombre d'heures défini à l'article 6 de la présente CCT.
- 4.2 *Les salaires minimums seront indexés chaque année sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au 31 octobre pour le 1^{er} janvier de l'année suivante, la première fois, le 1^{er} janvier 2006, sur la base de l'indice au 31.10.2005.*

A cet effet, les partenaires à la CCT se rencontrent une fois par année pour fixer les salaires minimums ainsi que les augmentations de salaires au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Art. 5. – Engagement et délai de congé

- 5.1 La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. *Pendant cette période, le délai de congé est de 7 jours calendrier. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, à deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et à trois mois ultérieurement.*

Les articles 336c et d CO (résiliation en temps inopportun) demeurent réservés.

En présence de justes motifs (art. 337 CO), chaque partie peut se départir immédiatement du contrat.

Art. 6. – Durée du travail

- 6.1 La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures effectives.
- 6.2 La durée hebdomadaire du travail est fixée sur cinq jours.
- 6.3 *Les horaires de travail ou leur modification sont communiqués et affichés au moins deux semaines à l'avance (art. 69 OLT 1).*

Art. 7. – Réglementation pour le travail du samedi

- 7.1 Le personnel bénéficie d'au moins un samedi de congé par mois et, pour les autres semaines, il a droit à un jour de congé par semaine en plus du dimanche.
- 7.2 Les personnes travaillant jusqu'à 18h00 le samedi pourront bénéficier d'un congé un soir par semaine à 17h00.

7.3 Pour les commerces dont le nombre d'employés est inférieur à 5 personnes, y compris le gérant et excepté les apprentis, il peut être dérogé à ces dispositions sur demande écrite adressée à la commission paritaire.

Art. 8. – Heures supplémentaires

8.1 Au delà de la durée du travail fixée contractuellement, les heures supplémentaires ordonnées ou admises par l'employeur seront compensées, en principe, par un congé de durée égale dans les 12 semaines qui suivent. Si elles ne peuvent être compensées en temps, elles sont rémunérées avec une majoration de 25%.

8.2 Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 16 heures par mois pour un plein temps.

Art. 9. – Jours fériés

9.1 Sont considérés comme jours fériés : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte, Ascension, 1^{er} août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël (25 décembre).

Art. 10. – Vacances, congé

10.1 Le droit aux vacances est de quatre semaines et deux jours par année.

10.2 *Pour les jeunes de moins de 20 ans et dès 50 ans révolus*, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.

Art. 11. – Indemnité en cas d'absences justifiées

11.1 Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées sans déduction de salaire :

– Mariage	3 jours
– Naissance d'un enfant	1 jour
– Décès du conjoint, d'un enfant	3 jours
– Décès du père, de la mère	3 jours
– Décès de frères, de sœurs ou de beaux-parents	1 jour
– Déménagement, maximum une fois par an et après 1 année de service	1 jour
– Maladie enfant et sur présentation d'un certificat médical	maximum 3 jours

Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là.

Art. 12. – Service militaire

12.1 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).

Ecole de recrues et école de sous-officiers en % du salaire de base :

- Employé marié ou célibataire, avec charges légales 100%
- Employé célibataire, sans charges légales 50%

Autre :

- Cours de répétition et autres services de courte durée 100%
- Inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation 100%

Art. 13. – Couverture du salaire en cas de maladie

13.1 Pendant la durée du contrat, l'employeur assure le travailleur contre la perte de gain en cas de maladie. L'indemnité journalière est de 80% du salaire dès le 3^{ème} ou 31^{ème} jour d'incapacité de travail, selon le choix de la couverture d'assurance de l'employeur. Elle est payée pendant 730 jours dans une période de 900 jours.

Durant le délai d'attente, l'employeur paie le salaire à 100%.

Hormis le délai d'attente, l'employeur est libéré de toute autre obligation découlant de l'article 324a CO.

Les cas qui ne sont pas pris en charge par l'assurance sont réglés conformément aux dispositions de l'article 324a CO.

13.2 Le paiement des primes est paritaire (50% employeur – 50% employé).

13.3 Un exemplaire des conditions générales d'assurance est remis au travailleur à sa demande.

Art. 14. – Prévoyance professionnelle

14.1 Lorsque les conditions légales sont remplies, les travailleurs sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP.

14.2 Selon les dispositions légales minimales, la contribution à la prime est paritaire (50% à la charge de l'employeur et 50% à la charge du travailleur, quel que soit son âge). Sa perception incombe à l'employeur.

14.3 Un exemplaire du règlement de l'institution de prévoyance est remis à l'employé. L'employeur veille par ailleurs à ce que l'employé reçoive une fois par année un certificat de prévoyance de la part de l'institution.

Art. 15. – Couverture en cas d'accident

15.1 Les travailleurs sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

Art. 16. – Paix du travail

16.1 Les employeurs et les travailleurs se soumettent à la paix du travail pour toutes les questions réglées par la présente CCT et s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble les solutions à d'éventuelles divergences.

16.2 L'article 16.1 devient caduc dès lors qu'une des parties contrevient sciemment au respect de la présente CCT.

Art. 17. – Liberté syndicale

17.1 Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (art. 56 de la Constitution fédérale).

17.2 Le droit à l'information syndicale est garanti.

Art. 18. – Commission paritaire

18.1 Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une compréhension mutuelle et de résoudre les problèmes éventuels.

18.2 Les parties instituent une commission paritaire composée de trois membres pour chacune des parties et nommés par ces dernières. Cette commission

peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.

18.3 La commission paritaire peut, en tout temps, effectuer un contrôle d'application de la convention collective à la demande d'une des parties signataires. L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire.

18.4 Toute infraction aux dispositions de la présente convention sera dénoncée aux autorités compétentes.

Art. 19. – Protection de la personnalité

19.1 L'entreprise et ses employés s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.

Art. 20. – Protection contre le harcèlement sexuel

20.1 Les dispositions de protection sont définies à l'annexe 1.

Art. 21. – Autres dispositions

21.1 *Le Code des obligations et la loi sur le travail sont applicables à titre supplétif.*

Art. 22. – Durée de la CCT

22.1 *La présente convention entre en vigueur au moment où le Conseil d'Etat lui confère la force obligatoire sur le territoire communal et que le règlement de la commune de Lausanne sur les horaires d'ouverture et de fermeture des magasins a été modifié conformément à la demande des partenaires sociaux du 2 septembre 2004 à la Municipalité de Lausanne. La durée de la présente convention est fixée à deux ans.*

A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par l'une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année. Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties ou les deux, elle restera en vigueur tant que des pourparlers durent.

Annexes faisant partie intégrante de la présente convention collective :

- Annexe 1 : Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel.*
- Annexe 2 : Grille des salaires.*

Lausanne, le 5 décembre 2005

ANNEXE 1

Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

Article premier. – Harcèlement sexuel

- 1.1 *Le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire à raison du sexe.*
- 1.2 *Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.*
- 1.3 *L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.*

Art. 2. – Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel

- 2.1 L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.
- 2.2 A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.
- 2.3 S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les intéressés, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle.
- 2.4 La commission peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'article 2, alinéa 2.
- 2.5 La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'article 2, alinéa 2; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.
- 2.6 Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.

Art. 3. – Recours

3.1 *Les procédures découlant de l'article 2, alinéas 2 et 3 excluent, pour les syndicats de travailleurs concernés et les personnes concernées, le recours à un office de conciliation public.*

3.2 En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

ANNEXE 2

Catégories	Fonctions (*)	Salaire annuel brut 12x l'an au 5.12.2005
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	CHF 39'000.–
Classe de salaire 2	Employé au bénéfice de 3 années de pratique, sans CFC	CHF 40'800.–
Classe de salaire 3	Employé titulaire d'un CFC, à l'engagement	CHF 40'800.–
Classe de salaire 4	Employé titulaire d'un CFC, après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente	CHF 42'000.–

(*) Les fonctions sont définies à l'article 4 de la présente CCT.