

ARRÊTÉ

821.10.201113.1

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

du 20 novembre 2013

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée par:

- la Société Industrielle et Commerciale de Lausanne et environs (SIC),
- l'Association des Commerçants Lausannois (ACL),
- Trade Club (Grands magasins) et
- la Fédération patronale vaudoise d'une part, ainsi que
- le syndicat Unia d'autre part

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 80 du 4 octobre 2013 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N° 198 du 14 octobre 2013

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 du 5 juillet 2005 sur l'emploi

vu le préavis du Département de l'économie et du sport

arrête

Art. 1

¹ 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

¹ Les clauses étendues s'appliquent, sur tout le territoire de la commune de Lausanne, aux rapports de travail entre :

- a. d'une part les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) dont l'activité est du ressort de la branche du commerce de détail et employant trois employé(e)s et plus indépendamment de leur taux d'activité, 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 jardinage, 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, occupés auprès des employeurs mentionnés à la lettre a, 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. 3

¹ 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 employé(e)s, 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. 4

¹ Le Conseil d'Etat prend acte de l'absence d'opposition.

Art. 5

¹ Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

Art. 6

¹ Le présent arrêté entre en vigueur le 1er du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 31 décembre 2016.

Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche le 13 janvier 2014.

Publié dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 6 du 21 janvier 2014.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SIC de Lausanne et environs
Trade Club
ACL
FPV

et

Le syndicat Unia

au 1^{er} janvier 2014

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

Article 1 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 employant trois employés et plus indépendamment de leur taux d'activité et 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 jardinage;
 - les pharmacies;
 - les domaines agricoles pratiquant la vente à la ferme.
- 1.5 Sont également soumis à la présente CCT le personnel de vente employé par une entreprise bailleur de services au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de service lorsque le locataire de services est soumis à la présente convention.
- 1.6 En cas de conflit de CCT, les conditions les plus favorables aux travailleurs s'appliquent.

Article 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.

Article 3 Catégories professionnelles et classes de salaire

Les catégories et classes de salaire suivantes sont définies:

| | |
|---|---------------------|
| – Employé sans CFC, ayant moins de 3 années de pratique | Classe de salaire 1 |
| – Employé au bénéfice de 3 années de pratique, sans CFC | Classe de salaire 2 |
| – Employé titulaire d'un CFC dans la branche, ayant moins de 2 années de pratique | Classe de salaire 3 |
| – Employé titulaire d'un CFC dans la branche, après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente | Classe de salaire 4 |

Article 4 Salaires

- 4.1 Les salaires minimums annuels 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 2014, sur la base de l'indice des prix à la consommation au 31.10.2012.
A cet effet, les partenaires à la CCT se rencontrent une fois par année pour négocier et fixer les salaires minimums ainsi que les augmentations de salaires au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 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 civils. 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 336 c et d CO (résiliation en temps inopportun) demeurent réservés.
En présence de justes motifs (article 337 CO), chaque partie peut se départir immédiatement du contrat.

Article 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 leurs modifications sont communiqués et affichés au moins deux semaines à l'avance (article 69 OLT 1).
- 6.4 L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée par le collaborateur. Si l'employeur n'observe pas cette obligation, l'enregistrement de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.
- 6.5 L'employeur tient et conserve durant 5 ans un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs qu'il tient à la disposition de chaque collaborateur.

Article 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 durant la même semaine ou la semaine suivante d'un congé le soir à partir de 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 la disposition de l'article 7.1 sur demande écrite adressée à la commission paritaire.

Article 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.
- 8.3 Les heures supplémentaires et leur compensation font l'objet d'un décompte particulier. Un décompte est remis à l'employé.

Article 9 Jours fériés

- 9.1 Sont considérés comme jours fériés payés: 1^{er} janvier, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte, Ascension, 1^{er} août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël (25 décembre).

Article 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.

Article 11 Indemnités 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 1 jour de service
- 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 sauf cas particulier pas accordé de compensation pour ces jours-là.

Article 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.

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%

Autres:

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

Article 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^e ou 31^e 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.

Article 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.

Article 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).

Article 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.

Article 17 Liberté syndicale

17.1 Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (article 28 de la Constitution fédérale).

17.2 Le droit à l'information syndicale est garanti.

Article 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 Une commission paritaire est instituée, qui est 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 dans les délais impartis.

18.4 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de CHF 2'000.- au plus par contrevient, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté jusqu'à CHF 10'000.- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission paritaire peut déroger à ce montant si le préjudice subi est supérieur à ce dernier.

18.5 Des frais de contrôle peuvent être perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles

Article 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.

Article 20 Protection contre le harcèlement sexuel

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

Article 21 Autres dispositions

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

Article 22 Durée de la CCT

22.1 La présente convention est conclue pour une durée allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

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, la convention 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 1^{er} mai 2013

ANNEXE 1

Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

Article 1 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.

Article 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 2.2.

2.5 La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'article 2.2; 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.

Article 3 Recours

- 3.1 Les procédures découlant des articles 2.2 et 2.3 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

| Classes de salaires | Catégories professionnelles (*) | Salaire annuel brut 12x l'an au 01.01.2014 |
|---------------------|---|--|
| Classe de salaire 1 | Employé sans CFC, ayant moins de 3 années de pratique | CHF 42'600.- |
| Classe de salaire 2 | Employé au bénéfice de 3 années de pratique, sans CFC | CHF 43'680.- |
| Classe de salaire 3 | Employé titulaire d'un CFC dans la branche, ayant moins de 2 années de pratique | CHF 43'680.- |
| Classe de salaire 4 | Employé titulaire d'un CFC dans la branche, après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente | CHF 44'940.- |

(*) Les catégories professionnelles sont aussi définies à l'article 3 de la CCT.

Le 1^{er} mai 2013