



Connaître ses droits **dans le commerce de détail**



UNIA



Table des matières

Introduction	4
Unia améliore vos conditions de travail	5
Le contrat de travail	6
La durée du travail	7
Les heures supplémentaires	7
Le travail sur appel	8
Le planning du temps de travail	8
Le comptage des caisses	9
Votre chef-fe vous renvoie à la maison	9
Les pauses	10
Le droit aux vacances	11
Le salaire	12
La grossesse et l'accouchement	13
Le certificat maladie	14
Mon enfant est malade	14
Le paiement du salaire en cas de maladie	14
L'égalité salariale	16
Les caméras sur le lieu de travail	17
Les contrôles des sacs	17
Les vêtements	18
Les erreurs de caisses	19
Le travail sans lumière du jour	19
Unia, une aide concrète	20
La convention collective de travail (CCT)	21
Les avantages d'une CCT	22
Talon d'inscription	
Contacts dans votre région	au verso



Introduction

Le commerce de détail est l'un des principaux secteurs employant du personnel en Suisse.

Sur les 320 000 personnes travaillant dans la branche, plus de la moitié ne bénéficient pas d'une convention collective de travail (CCT) et travaillent, en conséquence, sans véritable protection.



Cette brochure «clé-en-main» réalisée par le syndicat Unia, répond à vos questions les plus fréquentes. Elle détaille les nombreux cas que vous pourriez connaître durant votre vie professionnelle.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et vous rappelons qu'Unia défend vos droits et vous soutient en cas de problème.

**Unia est
votre
syndicat**

Unia le plus grand syndicat du commerce de détail

Unia investit ses forces pour améliorer vos conditions de travail

Avec plus de 200 000 membres, Unia est aujourd'hui le plus grand et le plus influent des syndicats en Suisse. Unia est très actif dans le commerce de détail où il représente activement 14 000 membres.

Unia s'engage et obtient avec succès de meilleures conditions de travail. Il considère que les métiers de la vente doivent être revalorisés, les salaires augmentés et la formation continue encouragée.

L'amélioration des conditions de travail est notre priorité!

L'engagement d'Unia concerne de nombreux domaines:

- **La vie de famille:** une meilleure conciliation travail et vie privée
- **Les enfants:** des places en suffisance dans les garderies
- **Les dimanches:** ces jours doivent rester des moments de repos
- **Le temps libre:** le travail sur appel et la prolongation des horaires d'ouverture doivent être limités
- **Les salaires:** une rémunération d'au moins 4000.-/mois
- **La CCT:** une convention collective de travail nationale qui fixe les conditions de travail dans la branche.



Avec un contrat de travail c'est mieux

La loi admet différentes formes de contrats de travail, dans la pratique tant le contrat écrit ou celui oral sont valables.

Des dispositions orales peuvent être convenues entre employeur et employé-e. Cependant, en cas de non respect ou d'interprétations divergentes des conditions fixées, la forme écrite du contrat est toujours préférable à la forme orale.

Le contrat de travail prévoit en général des dispositions sur le salaire, la durée du travail, les vacances, l'assurance perte de gain (APG), le lieu de travail, etc. Ce dernier point pourrait déterminer votre droit à des frais de déplacement.

Si vous êtes soumis à une convention collective de travail (CCT), des dispositions particulières s'appliquent.

Unia est votre syndicat

Demandez un contrat de travail écrit qui mentionne le taux d'activité, la durée hebdomadaire du travail, le salaire, les vacances et qui spécifie le lieu de travail.

Demandez le texte intégral de votre CCT ou informez vous sur www.service-cct.ch



Heures de travail, un casse-tête!

La durée du travail dans la branche

Aujourd'hui, la durée maximale légale hebdomadaire est de 50 heures. Cependant, dans les grandes entreprises du commerce de détail employant 50 personnes et plus sur un même site, elle est de 45 heures au maximum.

Les conventions collectives de travail (CCT) peuvent prévoir des durées différentes. Par exemple, celle de Coop est fixée à 41 heures par semaine et celle de la CCT Neuchâtel à 42 heures.

En général, la durée du travail est mentionnée dans votre contrat et peut être hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Unia se bat pour introduire **une durée de 41 heures par semaine** pour l'ensemble des salarié-e-s du commerce de détail.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre, d'une durée égale, au cours d'une période appropriée. Ou alors, par un paiement des heures, majoré de 25% (sauf si un accord écrit prévoit d'autres dispositions).

Notez toutes vos heures travaillées et vérifiez les décomptes établis par votre chef-fe. Unia propose un carnet des heures qui peut vous faciliter la tâche pour faire valoir vos droits en cas de désaccord avec votre supérieur-e.



Le travail sur appel, un fléau dans le commerce de détail...

Le travail sur appel

On considère comme travail sur appel le fait de travailler sur demande en fonction de l'activité commerciale. Dans le cas où le contrat de travail ne garantit pas un nombre d'heures minimales ou un taux d'activité fixe, le nombre d'heures travaillées peut être variable de mois en mois et la rémunération appropriée n'est pas garantie.

Le travail sur appel est l'un des fléaux du commerce de détail. On constate de plus en plus que cette forme de travail se généralise rendant très difficile la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle.

Le planning du temps travail

La loi sur le travail (art.69/OLT1) prévoit que votre horaire doit en principe être remis au moins deux semaines à l'avance. Les changements d'horaire devraient rester exceptionnels et être réservés aux urgences.

Demandez un contrat de travail prévoyant un taux d'activité fixe ou un nombre d'heures hebdomadaires.

Demandez la remise de votre planning dans les délais! Unia peut vous épauler en ce sens.



Chaque minute de travail compte !

Le comptage des caisses

Le temps passé à l'ouverture et la mise en place du magasin sont comptés comme temps de travail. C'est pareil pour le comptage des caisses.

Votre chef-fe vous renvoie à la maison

Si vous figurez sur le planning de travail et que votre chef-fe renonce finalement à recourir à vos services, vous avez droit à votre salaire.

Il en va de même s'il vous renvoie plus tôt que prévu prétextant une baisse momentanée de l'activité commerciale.

Notez les heures effectivement travaillées et revendiquez leur comptabilisation.

Calculez vos heures « non-travaillées » au même titre que celles exécutées.



Une pause s'impose...

On différencie deux types de pauses. La « pause café » du matin et de l'après-midi (10, 15 ou 20 min.), ou celle plus longue, la « pause de midi ». On considère que la pause est prise lorsque l'employé-e peut quitter sa place de travail.

La pause de midi n'est jamais payée. Les petites pauses peuvent être payées ou non, selon les cas.

La loi (LTr/art.15) prévoit l'obligation d'octroyer des pauses comme suit:

- 15 minutes pour une journée de plus de 5h30 de travail
- 30 minutes pour une journée de plus de 7 heures
- 60 minutes pour une journée de plus de 9 heures

Demandez que les normes légales des pauses soient respectées.



Le droit aux vacances

Le droit aux vacances est de 20 jours par année au minimum, soit quatre semaines.

Pour les jeunes de moins de 20 ans, il est de 25 jours par an, soit 5 semaines.

Des conventions collectives (CCT) peuvent prévoir des dispositions plus favorables en fonction de l'âge et de l'ancienneté.

Si vous êtes payé-e à l'heure, vous ne percevez pas de salaire lorsque vous êtes en vacances. Un supplément pour les vacances doit par contre être ajouté à votre salaire horaire. Le taux est de 8.33% pour 20 jours de vacances et de 10.64% si vous bénéficiez de 25 jours.

Notez systématiquement les jours de vacances pris et contrôlez votre droit annuel aux vacances! Unia vous soutient et vous conseille dans vos démarches.



Tout travail mérite salaire!

Le salaire

Le salaire doit être payé en principe le dernier jour du mois au plus tard. Il est versé la plupart du temps par virement (bancaire ou postal). Toutefois, le salaire versé de main à main existe encore. Signez la fiche après avoir compté la somme remise.

Pour les employé-e-s payés à l'heure, il peut être convenu soit oralement soit par contrat un versement du salaire le 10 ou le 15 du mois.

Il n'y a pas de salaire minimum dans la branche du commerce de détail, sauf si vous êtes couvert par une convention collective de travail (CCT) ou une convention d'entreprise.

La loi suisse ne prévoit pas d'obligation de payer un 13^{ème} salaire. Il est toutefois déjà acquis dans un certain nombre d'entreprises.

Unia oeuvre pour obtenir **une CCT nationale et un salaire minimum de 4000 francs.**

En cas de retard dans le paiement du salaire, soit au-delà du 10 du mois suivant, faites valoir vos droits rapidement et par écrit.

J'attends un heureux évènement!

Période de grossesse et accouchement

Pour des raisons de santé, il est judicieux d'annoncer la grossesse assez rapidement à ses supérieurs. Votre contrat de travail ne peut pas être résilié durant tout le temps de grossesse, ni durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Toutefois, si vous êtes dans votre période d'essai (3 premiers mois de travail), vous ne bénéficiez pas de protection légale liée à la grossesse.

En outre, il est fortement déconseillé de donner son congé avant l'accouchement car, dans ce cas, l'allocation maternité ne sera pas versée.

Selon la loi, vous avez droit au paiement de 80% de votre salaire brut durant 14 semaines (au max. CHF 187.- par jour).

Des dispositions légales particulières protègent la santé des femmes enceintes et les mères qui allaitent.

Adressez-vous à votre syndicat pour toutes les questions et informations liées aux droits des femmes.



Et si je suis malade ...

Sauf contrat ou règlement d'entreprise qui prévoit des dispositions particulières, un certificat maladie doit être fourni après trois jours d'absence consécutive.

Le certificat d'arrêt maladie comprend la durée de l'incapacité de travail, le taux et le motif de l'arrêt. Toutes les autres informations relèvent de la sphère privée.

Toutefois, il est très important d'avertir les supérieurs hiérarchiques dès le premier jour d'absence.

Si mon enfant est malade ...

Si votre enfant est malade, votre employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, vous accorder un congé. Vous pouvez ainsi assumer vos responsabilités familiales pour établir la garde d'un enfant malade, mais au maximum trois jours par cas de maladie (Art. 36, LTr).

Le paiement du salaire en cas de maladie

L'assurance perte de gain maladie (APG) n'est pas obligatoire en Suisse et tous les employeurs n'y ont pas recours. Il ne faut pas la confondre avec l'assurance maladie obligatoire (LAMAL) ou avec l'assurance maladie complémentaire qui dépendent toutes les deux du choix de l'assuré.



Votre employeur/euse est libre de contracter une APG pour son personnel en cas de perte de salaire pour cause de maladie. Si vous êtes couvert, les primes d'assurance sont alors payées au moins à moitié par l'employeur/euse.

Dans la plupart des cas, ce n'est pas la totalité du salaire qui est versé, la pratique est de 80% du salaire AVS pendant 720 jours, selon la couverture d'assurance.

Pour savoir si vous bénéficiez d'une assurance perte de gain maladie, consultez votre fiche de salaire et vérifiez si une déduction est effectuée (l'abréviation est « APG »). Vous pouvez également regarder si votre contrat de travail contient des dispositions sur l'APG.

Dans le cas où l'employeur n'est pas assuré, il a toutefois selon la loi (Art. 324a CO) certaines obligations salariales en cas de maladie (au min. 3 semaines, ou davantage selon les années de services).

Unia revendique l'introduction d'une assurance perte de gain maladie généralisée pour toutes et tous.

Demandez à votre employeur de vous indiquer le nom de l'assurance perte de gain maladie et renseignez-vous sur les conditions en vigueur.



Les femmes et les hommes sont égaux devant la loi

L'égalité salariale

L'article 8 de la Constitution suisse prévoit que «l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale».

Ainsi, selon la loi sur l'égalité, il est interdit de discriminer les travailleuses/eurs en raison de leur sexe. Cette mesure s'applique à l'engagement, à l'attribution des tâches, à la rémunération, ainsi qu'à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion ainsi qu'à la résiliation des rapports de travail.

Dans la réalité, il en va tout autrement et les femmes sont très souvent discriminées. Il reste encore un grand chemin à parcourir pour que l'égalité soit effectivement appliquée, notamment en ce qui concerne les salaires.

Si vous avez des doutes sur le respect de l'égalité salariale, comparez vos salaires et vos conditions de travail avec ceux de vos collègues et consultez votre syndicat pour faire valoir vos droits.



Bon à savoir

Les caméras sur le lieu de travail

En Suisse, la vidéosurveillance dans les commerces est autorisée en cas de protection des personnes et des biens, par exemple pour éviter des vols ou des agressions.

L'employeur ne peut en aucun cas utiliser des caméras pour surveiller ou contrôler le comportement des employé-e-s. Elles doivent impérativement être orientées de façon à ce que seules les images « nécessaires » apparaissent. Le bien-être des employé-e-s doit être préservé.

Le contrôle des sacs

Il est fréquent que, pour prévenir le vol, l'employeur demande à contrôler les sacs de son personnel. Pour ce faire, les employés doivent avoir donné leur accord préalable.

Un contrôle plus minutieux (effets personnels et sur la personne) ne peut en principe avoir lieu qu'en cas de soupçons concrets. Le personnel peut alors exiger que la police y prenne part.

Si ces règles ne sont pas respectées, consultez votre syndicat pour faire valoir vos droits.

La loi fédérale sur la protection des données règle les dispositions liées à la vidéosurveillance.



Les choix vestimentaires

Les vêtements

La question des habits sur le lieu de travail est une question courante dans la branche du commerce de détail. Certains employeurs/euses vont jusqu'à interdire des tenues ou conseiller le type de vêtement de travail qu'ils souhaitent.

Il n'existe aucune base légale dans le code des obligations ni dans la loi fédérale sur le travail qui traite directement des habits portés sur le lieu de travail.

Dans la pratique plusieurs solutions sont possibles :

- l'employeur/euse fournit les vêtements et en paie le coût;
- l'employeur/euse octroie une somme forfaitaire mensuelle qui s'ajoute au salaire;
- l'employeur/euse consent à des remises (ou rabais) sur la marchandise provenant de son magasin.

Certaines conventions collectives de travail (CCT) contiennent des dispositions sur les tenues de travail.

Si vous avez des questions concernant la tenue vestimentaire sur votre lieu de travail, Unia précisera vos droits.



Vous avez droit au respect de votre employeur!

Les erreurs de caisse

Les erreurs de caisse sont possibles lorsqu'on travaille dans la vente. Dans de tels cas, l'employeur doit lui-même assumer le risque lié aux erreurs de caisse.

Votre employeur ne peut pas effectuer des déductions sur le salaire lorsque ce type d'erreur survient.

Le travail sans lumière du jour

La lumière du jour est importante. Beaucoup d'employé-e-s du commerce détail n'y ont pas accès. Des mesures spéciales sont donc prévues pour ces postes de travail :

- Ouverture de fenêtres obstruées par des éléments (ex. décorations, rideaux épais).
- Rotation interne du personnel pour bénéficier de la lumière du jour.
- Pauses supplémentaires payées de 20 min. par demi-journée de travail.

Si ces règles ne sont pas respectées, consultez votre syndicat pour faire valoir vos droits.

Un jugement en 2013 du tribunal administratif de Zurich confirme la légitimité de pauses supplémentaires de 20min. comme étant un instrument adéquat pour compenser le manque de lumière.

Une aide concrète et des conseils personnalisés

Protection juridique et conseils

Unia conseille gratuitement ses membres et offre une protection juridique en cas de litige relatif au contrat de travail ou licenciement. Il vous appuie dans la rédaction de courriers.

Perfectionnement professionnel

Unia vous soutient financièrement dans votre perfectionnement professionnel et syndical et propose une vaste palette de cours intéressants et gratuits.

Une caisse de chômage performante

Unia gère la plus grande caisse de chômage de Suisse. Ainsi, votre syndicat est à vos côtés dans les moments difficiles tels que le chômage.

Une information de qualité

Chaque semaine le membre d'Unia reçoit gratuitement le journal « L'Événement syndical » qui relate l'actualité syndicale, économique et sociale de notre pays.

Un engagement sur mesure

Unia vous laisse le soin de choisir votre degré d'engagement. Vous pouvez être membre de soutien ou militant-e actif. Si vous êtes actif, il vous est possible d'œuvrer au niveau des branches, des régions et des sections, ainsi que faire partie de groupes d'intérêt. Votre employeur n'est jamais informé de votre affiliation à Unia.

Le secrétariat Unia de votre région (contacts listés en dernière page) est à votre disposition pour toute question complémentaire.

Une protection efficace pour les employé-e-s

La convention collective de travail (CCT)

Une CCT est un accord signé par un ou plusieurs syndicats et une ou plusieurs associations patronales. Elle fixe de manière collective les conditions de travail et salariales d'une entreprise ou d'une branche.



Une CCT peut être signée au niveau national (comme par ex. l'hôtellerie-restauration), ou au niveau cantonal (ex. Genève et Neuchâtel) ou encore dans une entreprise (ex. Coop).

Le syndicat Unia est le partenaire social d'environ 270 CCT dans toutes les branches.

Les conditions de travail dans le commerce de détail ont un urgent besoin d'être améliorées et mieux réglementées. Dans notre pays, plus de 320'000 emplois concernant le personnel de la vente, dont moins de la moitié sont au bénéfice d'une couverture CCT. Les autres ne jouissent d'aucune protection.

Une CCT appliquée au commerce de détail permet de fixer des conditions de travail décentes pour l'ensemble du personnel de la vente.

N'hésitez pas à consulter le site www.service-cct.ch qui vous donnera de nombreuses informations sur les conventions collectives de travail (CCT).



Les avantages concrets d'une CCT

Une convention collective de travail apporte de nombreux avantages par rapport au minimum légal :

Loi actuelle sans CCT	Exemples avec une CCT
50 heures de travail par semaine	41 heures de travail par semaine
Travail sur appel	Interdiction du travail sur appel
Aucun droit aux congés les samedis	Au moins 1 samedi congé par mois (pour un temps de travail à 100%)
4 semaines de vacances	Plus de 5 semaines de vacances (selon l'âge ou l'ancienneté dans l'entreprise)
14 semaines de congé maternité (80% du salaire)	16 semaines de congé maternité (100% du salaire)
Pas de salaire minimum	Salaires minimums selon le degré de formation
Pas de 13 ^{ème} salaire	13 ^{ème} salaire garanti
Pas de contrôle des condition de travail	Contrôles par la commission paritaire du respect des conditions de travail

Rejoignez Unia!
L'amélioration des conditions de travail est notre priorité



Le Syndicat.

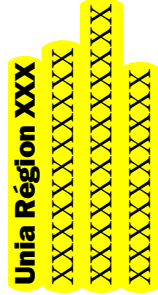


Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse



Unia, le syndicat du commerce de détail.



L'amélioration des conditions de travail est notre priorité
Adhérez à Unia!
Vous avez des droits faites en usage!

- Je m'intéresse au syndicat. Merci de me contacter.
 Je souhaite participer à une assemblée. Merci de m'y inviter.
 Je distribue volontiers cette brochure à mes collègues.
Merci de m'en envoyer _____ exemplaires.

Plus d'informations et adhésion en ligne sur www.unia.ch

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____ NPA/Localité _____

Télé. _____ Courriel _____

Employeur _____

Contacts Unia dans votre région

Aargau Bachstrasse 41, Postfach, 5001 Aarau T +41 848 333 003, aargau@unia.ch
Bern Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23 T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch
Berner Oberland Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3600 Thun T+ 41 33 225 30 20, thun@unia.ch
Biel-Seeland/Solothurn Murtenstrasse 33, Postfach 1280, 2501 Biel T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch
Fribourg route des Arsenaux 15, Case postale 230, 1705 Fribourg T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch
Genève chemin Surinam 5, Case postale 288, 1211 Genève 13 T +41 848 949 120, geneve@unia.ch
Neuchâtel avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel T+41 848 203 090, tertiaire.neuchatel@unia.ch
Nordwestschweiz Rebgeasse 1, Gewerkschaftshaus, Postfach, 4005 Basel T +41 848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch
Oberaargau-Emmental Bahnhofstrasse 88, Postfach 1179, 3401 Burgdorf T +41 34 447 78 41, burgdorf@unia.ch
Ostschweiz-Graubünden Lämmlisbrunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9004 St. Gallen T +41 848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch
Ticino via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch
Transjurane rue des Moulins 19, Case postale 1042, 2800 Delémont T +41 848 421 600, transjurane@unia.ch
Valais rue de la Dent-Blanche 9, Case postale 2190, 1950 Sion T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch
Vaud place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne T +41 848 606 606, vaud@unia.ch
Wallis Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp T +41 27 984 12 80, oberwallis@unia.ch
Zentralschweiz St. Karlstrasse 21, Postfach 4241, 6002 Luzern T +41 41 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch
Zürich-Schaffhausen Stauffacherstrasse 60, Postfach 1544, 8026 Zürich T +41 44 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch

Unia Secrétariat central

Secteur tertiaire/commerce de détail
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
3000 Berne 15
T +41 031 350 21 11
tertiaire@unia.ch
www.unia.ch

