

2026–2028

Convention collective de travail des shops de stations-service en Suisses



Convention collective de travail des shops de stations-service en Suisse
(CCT shops de stations-service)

conclue entre

**Association de shops de
stations-service suisse AEES**

d'une part



et le

Syndicat Unia



et le

Syndicat Syna



et la

**Société suisse des employés
de commerce**

**société des employés
de commerce**

ensemble. faconnons l'avenir.

d'autre part.

TABLE DES MATIÈRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
1. Préambule sur l'extension/DFO de la CCT	5
2. Objectifs et finalité	5
3. Champ d'application	5
Champ d'application quant au territoire et aux entreprises	5
Champ d'application quant aux personnes	6
4. Paix du travail	6
DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL	6
5. Engagement et période d'essai	6
6. Fin des rapports de travail	7
Durée du travail, heures supplémentaires, travail supplémentaire et pauses	7
7. Durée du travail	7
8. Heures supplémentaires et heures négatives	8
9. Travail à temps partiel	8
10. Travail supplémentaire	9
11. Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés	9
12. Pauses	9
13. Vacances	9
14. Jours fériés	10
15. Absences de courte durée/Congés	10
16. Exercice de fonctions publiques ou associatives	11
Salaires	11
17. Salaires	11
18. 13 ^e salaire	12
19. Paiement du salaire en cas de décès	12
Salaire en cas d'incapacité de travail	12
20. Maladie	12
21. Accident	13
22. Grossesse	13
23. Maternité	14
24. Prévoyance professionnelle	15
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	15
25. Exécution commune	15
26. Commission paritaire	15
27. Litiges concernant la CCT	15

28. Tribunal arbitral	16
29. Exécution/Tâches de la commission paritaire	16
30. Sanctions	16
31. Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel	16
32. Participation, information	17
DROITS ET DEVOIRS GÉNÉRAUX	17
33. Liberté d'association	17
34. Protection de la personnalité/Protection des données	18
35. Interdiction de discrimination/Protection de la personnalité	18
36. Protection de la santé/Prévention des accidents/Sécurité au travail	18
37. Développement du personnel	19
38. Durée de la CCT	19
ANNEXES	21
Annexe 1: Absences de courte durée	21
Annexe 2: Salaires minimums	22
Annexe 3: Pauses d'allaitement	23
Annexe 4: Organisation de l'exécution de la CCT shops de stations-service en Suisse	26
1. But	26
2. Organes d'exécution	26
3. Composition et rôle d'exécution de la commission paritaire (CP shops de stations-service)	27
4. Administration et exécution de la CCT	27
5. Respect de la convention, violations de la convention	27
6. Assujettissement volontaire à la CCT	28
7. Prélèvement et usage des contributions aux frais d'exécution	29
8. Remboursement des contributions	29
9. Divergences d'opinion entre les parties contractantes	29
10. Entrée en vigueur et durée de validité	29
Annexe 5: Exemples de calcul	30
Salaire horaire	30
SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES	31

Sont expressément exclues de la déclaration de force obligatoire générale les dispositions imprimées en caractères italiques, qui sont en partie déjà réglées de façon contraignante dans la loi.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Préambule sur l'extension/ DFO de la CCT

Les parties contractantes s'engagent à s'efforcer d'obtenir la décision d'extension du champ d'application de cette CCT.

2. Objectifs et finalité

La présente CCT a pour buts de:

- maintenir la qualité des prestations de service fournies par tous les employeurs qui y sont soumis;*
- fixer des conditions de travail modernes et équitables;*
- préserver et favoriser les bonnes relations entre l'employeur et ses collaboratrices et collaborateurs;*
- renforcer la collaboration entre les parties contractantes.*

3. Champ d'application

Champ d'application quant au territoire et aux entreprises

3.1 Au niveau de l'entreprise, la convention collective de travail des shops de stations-service (ci-après CCT shops de stations-service) s'applique à tous les shops de stations-service de Suisse. Les shops de stations-service sont des magasins qui sont rattachés à une station-service et qui proposent des produits alimentaires et/ou non alimentaires.

3.2 Les établissements de restauration qui constituent une unité d'exploitation avec les shops de stations-service et qui comptent jusqu'à 50 places assises sont également soumis à la CCT shops de stations-service.

3.3 Sont exceptés, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux entreprises:

- Les shops de stations-service qui garantissent aux collaboratrices et collaborateurs des conditions de travail fixées dans des conventions collectives de travail et au moins équivalentes à celles définies dans la CCT shops de stations-service. La Commission paritaire statue sur l'équivalence.*
- Les établissements qui proposent essentiellement une offre d'accessoires auto et qui ne sont pas ouverts en-dehors des heures d'ouverture des magasins pratiquées dans la localité.*

Champ d'application quant aux personnes

3.4 *La CCT shops de stations-service s'applique à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs d'un shop de station-service, indépendamment du fait qu'ils/elles soient engagé-e-s à plein temps ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée.*

3.5 *Les apprenti-e-s qui effectuent une formation professionnelle initiale selon la loi sur la formation professionnelle ainsi que les stagiaires et les collaboratrices et collaborateurs à capacités réduites sont assujetti-e-s à la CCT shops de stations-service, à l'exception du montant des salaires minimaux, pour autant que les dispositions légales n'en disposent pas autrement.*

3.6 *Sont exceptés, à titre exhaustif, du champ d'application quant aux personnes:*

- Les membres de la famille des employeurs selon l'art. 4, al. 1, LTr (propriétaires d'entreprise, et/ou preneurs-euses de franchise).*
- Les collaboratrices et collaborateurs dont l'activité principale porte sur une autre prestation que celles liées à l'activité du shop de station-service.*

4. Paix du travail

Les parties contractantes s'engagent à préserver la paix du travail au sens de l'art. 357a CO.

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

5. Engagement et période d'essai

5.1 *L'entreprise et la collaboratrice ou le collaborateur concluent un contrat de travail individuel écrit, où la présente CCT est mentionnée comme fondement des relations de travail. Celui-ci doit comprendre au moins:*

- la date d'entrée en service;*
- le lieu de travail;*
- le temps d'essai;*
- la fonction;*
- la durée du contrat;*
- la durée hebdomadaire du travail;*
- le taux d'occupation;*
- la rémunération mensuelle ou horaire.*

5.2 *La période d'essai est de 3 mois. D'un commun accord, une période d'essai plus courte peut être convenue par écrit. Pour les contrats d'apprentissage, la loi s'applique.*

5.3 *Si la période d'essai est interrompue par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, elle est prolongée conformément à l'art. 335b, al. 3, CO.*

5.4 *Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment, en respectant le délai de congé de 7 jours.*

5.5 Au plus tard lors de la signature du contrat de travail, l'employeur remet un exemplaire de la présente CCT à chaque collaboratrice et collaborateur. Des exemplaires de la CCT sont disponibles auprès du secrétariat.

5.6 La Commission paritaire met à disposition un modèle de contrat de travail.

6. Fin des rapports de travail

6.1 Après la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés de part et d'autre pour la fin du mois, moyennant les préavis suivants:

- | | |
|--|--------|
| – 1 ^{re} année de service: | 1 mois |
| – de la 2 ^e à la 9 ^e année de service: | 2 mois |
| – dès la 10 ^e année de service: | 3 mois |

6.2 La résiliation du contrat de travail doit être motivée par écrit, si l'autre partie le demande.

6.3 Les deux parties peuvent en tout temps résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO).

6.4 Le congé doit être établi en la forme écrite. Il doit être reçu par le ou la destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable du mois précédant le délai de licenciement.

Durée du travail, heures supplémentaires, travail supplémentaire et pauses

7. Durée du travail

7.1a) La durée hebdomadaire de travail est répartie sur 5 jours; il est toutefois possible de s'en écarter, si des circonstances opérationnelles imprévues et exceptionnelles l'exigent. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander une modification de leur temps de travail, dans le respect de la loi, de la présente CCT et d'entente avec l'employeur.

b) L'employeur est tenu d'accorder au personnel au moins deux fois par mois deux jours complets de congé consécutifs. Pour les collaboratrices et collaborateurs avec un taux d'occupation de 60% et plus, ces deux jours tombent dix fois par an sur un week-end. La Commission paritaire statue sur les exceptions. Un formulaire correspondant est mis à disposition. Les droits plus élevés de la loi sur le travail concernant le nombre minimal de dimanches de congé sont réservés.

7.2 La durée de travail hebdomadaire normale est de 42 heures pour un taux d'occupation de 100%. La durée annuelle normale est fixée à 2'184 heures.

7.3 Les travaux de préparation et de rangement comptent comme temps de travail. Les pauses ne sont pas considérées comme du temps de travail, si la collaboratrice ou le collaborateur est autorisé-e à quitter sa place de travail.

7.4 Sont comptées comme heures supplémentaires les heures effectuées en plus de l'horaire fixé dans le contrat de travail.

7.5 Le planning est établi trois semaines à l'avance et communiqué aux collaboratrices et collaborateurs. Il convient de veiller à ce que chaque jour, la durée du travail puisse être accomplie sans discontinuité. Le planning peut être modifié en cas de besoin exceptionnel de l'entreprise, dans la mesure des disponibilités des collaboratrices et collaborateurs concerné-e-s et d'entente avec eux. En règle générale, les interventions exceptionnelles doivent durer au moins 2 heures. En cas d'interventions de plus courte durée, un minimum de 2 heures doit être rémunéré.

7.6 Les collaboratrices et collaborateurs ayant des tâches de prise en charge familiale ont droit à des horaires de travail socialement accommodants, si une autre personne ne peut s'en charger. Ce terme inclut toutes les tâches d'encadrement effectuées dans le contexte familial (enfant, parents nécessitant des soins), indépendamment de l'état civil ou de l'orientation sexuelle.

7.7 L'employeur établit chaque mois un décompte du solde des heures de travail et le remet à la collaboratrice ou au collaborateur. Sur demande, l'employeur est tenu de prouver que la remise ou l'envoi du décompte des heures de travail a eu lieu.

8. Heures supplémentaires et heures négatives

8.1 Pour les collaboratrices et collaborateurs rétribué-e-s au mois, la règle suivante s'applique: si le temps de travail fourni dépasse la durée normale de travail hebdomadaire fixée contractuellement, ces heures supplémentaires sont compensées par du temps libre de même durée dans un délai de 6 mois. En cas d'impossibilité, le solde doit être payé avec un supplément de 25%. L'employeur et la collaboratrice ou le collaborateur fixent d'un commun accord le moment de la compensation.

En cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année, le solde d'heures doit être égal à zéro ou les heures supplémentaires doivent être payées. Aucune déduction n'est retenue si le décompte d'heures présente un solde négatif dû à l'employeur.

8.2 Si des collaboratrices et collaborateurs rémunéré-e-s à l'heure effectuent d'un commun accord avec l'employeur, à titre temporaire, davantage de travail que ne le prévoit le taux d'occupation inscrit dans leur contrat de travail individuel, ce surplus de travail sera rémunéré au salaire normal, sans supplément.

9. Travail à temps partiel

Les collaboratrices et collaborateurs ayant un taux d'occupation d'au moins 60% seront mensualisés. Les autres collaboratrices et collaborateurs peuvent être engagés à l'heure. L'entreprise est tenue de mensualiser les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure qui ont effectué au moins 60% en moyenne de la durée normale du travail sur une période de 12 mois. La Commission paritaire statue sur les exceptions.

10. Travail supplémentaire

10.1 *L'employeur peut ordonner du travail supplémentaire pour des motifs d'urgence.*

10.2 *Est compté comme travail supplémentaire le travail effectué au-delà de 50 heures hebdomadaires conformément à la LTr. Le travail supplémentaire ainsi ordonné peut être compensé par du temps libre de même durée, dans les 4 mois qui suivent, avec le consentement de la collaboratrice ou du collaborateur. Si une telle compensation n'est pas possible, un supplément de 25% est alors payé, pour le travail supplémentaire effectué.*

11. Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés

Le travail effectué le soir ne donne pas droit à un supplément. Le droit à un supplément pour travail de nuit est régi par les prescriptions légales. Le travail du dimanche régulier ou périodique est rémunéré avec un supplément salarial de 5%. Les jours fériés assimilés au dimanche sont traités de manière analogue au travail du dimanche. La réglementation légale applicable au travail dominical temporaire demeure réservée.

12. Pauses

Des pauses journalières sont accordées. Elles comptent comme temps de travail lorsque les collaboratrices et collaborateurs ne sont pas autorisé-e-s à quitter leur place de travail. Les pauses interrompent généralement le travail en son milieu, et leur durée minimale représente:

- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5 ½ heures;*
- une demi-heure, si le travail dure plus de 7 heures;*
- une heure, si le travail dure plus de 9 heures.*

Les collaboratrices et collaborateurs doivent disposer d'une possibilité de s'asseoir pendant les pauses. Dans la mesure du possible, celle-ci doit se trouver dans une salle de repos ou au moins dans une zone séparée du poste de travail. S'il n'est pas possible de quitter le poste de travail pendant les pauses, il faut impérativement disposer d'un siège à proximité de la caisse ou d'un dispositif d'aide à la station debout dans la zone des caisses.

13. Vacances

13.1 Par année civile, le droit aux vacances est de:

- 25 jours jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et pour les apprenti-e-s;
- 22 jours dès l'âge de 20 ans révolus;
- 25 jours dès l'âge de 50 ans révolus.

13.2 Si les rapports de travail commencent ou finissent dans le courant de l'année civile, la collaboratrice ou le collaborateur obtient pour chaque mois de travail 1/12 du droit annuel aux vacances. Les vacances prises en trop sont déduites du salaire dû lors du départ, sauf si elles ont été imposées par l'employeur. Les vacances supplémentaires sont accordées à partir de l'année civile au cours de laquelle l'âge requis est atteint.

13.3 En cas de travail à temps partiel, la durée des vacances est accordée sur la moyenne des heures travaillées.

13.4 Les maladies ou accidents, comportant une incapacité totale de travail attestée par un certificat, qui tombent sur les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

13.5 En cas d'empêchement de travailler par suite de maladie, accident ou service militaire pendant plus de deux mois, le droit aux vacances est réduit de 1/12 par mois d'absence à partir du 3e mois complet.

13.6 *Le congé de maternité n'est pas concerné par cette clause.*

13.7 *L'employeur fixe le moment des vacances, en tenant compte des désirs de la collaboratrice ou du collaborateur dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise. En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives une fois par an. Les parents d'enfants en âge scolaire ont la priorité pour prendre leurs vacances pendant les vacances scolaires.*

13.8 *Le paiement des vacances en argent est illicite (art. 329d, al. 2, CO). Seules les vacances qui ne peuvent être prises avant le départ de la collaboratrice ou du collaborateur de l'entreprise sont payées.*

14. Jours fériés

14.1 En cas de travail un jour férié cantonal, un jour de congé payé supplémentaire sera accordé. Cela vaut pour au moins 9 jours par an, fête nationale comprise, indépendamment du canton de résidence ou de travail de la collaboratrice ou du collaborateur.

14.2 Si en raison des prescriptions de droit public, il n'est pas possible de travailler aux heures habituelles un jour férié tombant pendant la semaine, la collaboratrice ou le collaborateur a droit au salaire correspondant à un jour ouvrable ordinaire.

15. Absences de courte durée / Congés

15.1 Sur demande préalable, les collaboratrices et collaborateurs peuvent obtenir un congé payé pour les événements ci-après:
> voir annexe 1

15.2 Les absences de courte durée pour des raisons personnelles, telles que visites médicales ou démarches administratives, seront prévues si possible pendant le temps libre ou dans les plages horaires modulables.

15.3 Pour la prise en charge nécessaire d'un membre de la famille ou de la/du partenaire atteint dans sa santé: au maximum 3 jours par cas et – sauf pour les enfants – au maximum 10 jours par an au total. Les enfants recueillis sont également considérés comme des enfants.

L'activité lucrative peut être interrompue pour s'occuper d'un enfant mineur gravement malade. Le congé de prise en charge est de 14 semaines au maximum avec l'intégralité du salaire et doit être pris dans les 18 mois qui suivent le premier jour de prise en charge, en une seule fois ou à la journée. Si les deux

parents exercent une activité professionnelle, le congé de prise en charge peut être réparti entre les deux parents.

En cas de décès de la mère ou de l'autre parent dans les six premiers mois qui suivent la naissance, le parent survivant a droit au congé maternité ou au congé de l'autre parent conformément à l'art. 23 et aux art. 329f et 329g^{bis} CO.

16. Exercice de fonctions publiques ou associatives *Les dispositions de l'art. 324a CO sont applicables en matière de versement du salaire pour l'exercice de fonctions publiques ou associatives.*

Salaires

17. Salaires

17.1 Les salaires minimums sont fixés à l'annexe 2 de la présente CCT.

Avant de conclure le contrat de travail, l'employeur doit vérifier si les conditions d'une certaine catégorie de salaire minimal sont remplies. Le résultat de cet entretien doit être consigné par écrit et signé par les deux parties. La Commission paritaire met à disposition le formulaire correspondant. La collaboratrice ou le collaborateur est tenu de fournir à l'employeur les renseignements nécessaires et de remettre les justificatifs.

17.2 Les femmes et les hommes qui fournissent un travail équivalent ont droit au même salaire. La mise en œuvre est vérifiée dans le cadre de l'exécution.

17.3 L'employeur verse le salaire à la fin du mois au plus tard.

17.4 La collaboratrice ou le collaborateur ne peut pas céder tout ou partie de son droit au salaire à des tiers. Les cessions effectuées malgré cette disposition ou convenues avant la conclusion du contrat de travail ne sont pas reconnues par l'employeur. Les décisions judiciaires ou la saisie consécutive à une poursuite légale demeurent réservées.

Le vol d'essence ne peut pas être déduit du salaire. La responsabilité pour les différences de caisse n'est engagée qu'en cas de dol avéré ou de négligence grave. Les déductions collectives et forfaitaires sont interdites.

17.5 Les collaboratrices et collaborateurs rémunéré-e-s à l'heure sont assimilé-e-s aux employé-e-s mensualisés.

17.6 Dans le cas des collaboratrices et collaborateurs rémunéré-e-s à l'heure, le décompte de salaire indiquera séparément, outre le salaire convenu, l'indemnité de vacances, le 13^e salaire ainsi que l'indemnité de jours fériés. Les indemnités se présentent comme suit:

- jours fériés: 3,59% (payées mensuellement);
- 13^e salaire: 8,33% (payées mensuellement);
- vacances: 22 jours = 9,24%; 25 jours = 10,64% (payées au moment où les vacances sont prises).

17.7 Pendant la durée contractuelle de la CCT, les parties contractantes peuvent négocier chaque année jusqu'au 31 octobre au plus tard les adaptations des salaires minimaux. Ce faisant, elles tiennent compte de la situation économique générale, de l'évolution des salaires et du coût de la vie. Si les salaires sont fixés pour toute la durée de la CCT, les négociations salariales sont annulées pour les années au cours desquelles les salaires fixés sont déclarés de force obligatoire.

18. 13^e salaire

18.1 Toute collaboratrice ou collaborateur a droit à un 13^e salaire. En cas d'emploi à 100%, il équivaut à un salaire mensuel normal sans supplément.

18.2 En cas d'emploi à temps partiel, le 13^e salaire correspond au salaire moyen réalisé par mois, sans les suppléments, durant l'année écoulée ou depuis la prise d'emploi si la période d'emploi a été plus courte.

18.3 Dans le cas des collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure, le salaire de base sert au calcul des parts du 13^e salaire, de l'indemnité de jours fériés et de celle de vacances (*exemple de calcul du salaire horaire, voir annexe 5*).

19. Paiement du salaire en cas de décès

Le contrat prend fin au décès de la collaboratrice et collaborateur. Le salaire du mois du décès ainsi que du suivant doit être versé aux survivants (conjoint ; partenaire enregistré ; concubin, en cas de partenariat stable depuis au moins cinq ans ; enfants mineurs en faveur desquelles le défunt remplissait une obligation d'entretien). La disposition vaut par analogie en cas d'obligation d'entretien en faveur d'autres personnes.

Salaire en cas d'incapacité de travail

20. Maladie

20.1 L'employeur conclut une assurance perte de gain collective en cas de maladie, qui garantit au moins 80% du salaire pendant 730 jours en l'espace de 900 jours.

20.2 La couverture de l'assurance doit exister dès le début du travail.

20.3 Si la police d'assurance prévoit un délai d'attente, l'employeur est tenu de payer 80% du salaire dès le premier jour de maladie.

20.4 Pour autant que l'employeur verse le salaire à hauteur d'au moins 80%, les prestations de l'assurance lui échoient. Dans la mesure où les collaboratrices et collaborateurs touchent directement les prestations de l'assurance, ces dernières remplacent son obligation de payer le salaire.

20.5 L'employeur et la collaboratrice ou le collaborateur supportent chacun pour moitié les primes de l'assurance perte de gain en cas de maladie. L'employeur paie les primes et retire du salaire mensuel la moitié des primes dues.

20.6 En cas de maladie, toute absence doit être signalée dès le 1^{er} jour à l'employeur. Un certificat médical doit être remis le 3^e jour de maladie. En cas d'absences répétées, l'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical dès le premier jour.

21. Accident

21.1 La collaboratrice ou le collaborateur est assuré-e obligatoirement contre les suites des accidents et maladies professionnels, ainsi que des accidents non professionnels. Si son activité est inférieure à 8 heures par semaine, il ou elle doit s'assurer individuellement contre le risque d'accidents non professionnels.

21.2 Les primes d'accidents professionnels sont supportées par l'employeur, celles des accidents non professionnels étant à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur.

21.3 En cas d'accident, l'employeur est tenu de verser 100% du salaire brut les deux premiers jours d'absence, l'assurance-accidents couvrant dès le troisième jour 80% du salaire brut ainsi que les frais des soins.

22. Grossesse

22.1 L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

22.2 L'employeur doit informer les collaboratrices des dispositions de protection spéciale de la maternité.

22.3 Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient à partir de leur quatrième mois de grossesse d'un repos quotidien de 12 heures.

22.4 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées que pour la durée de la journée de travail convenue, mais au maximum neuf heures par jour. Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées.

22.5 L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.

22.6 Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.

22.7 Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

22.8 Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.

22.9 Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

22.10 Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.

22.11 Les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures ont droit, pendant les périodes fixées à l'art. 35b, al. 1, LT, à 80 % de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

22.12 En cas de troubles dus à la grossesse et attestés par certificat médical, le salaire est versé conformément aux dispositions relatives aux cas de maladie.

23. Maternité et paternité

23.1 En cas de maternité, la collaboratrice a droit, à compter de l'accouchement, à un congé de maternité payé de la durée suivante:

- de la 1^{re} à la 2^e année de service pendant 14 semaines
- à partir de la 3^e année de service pendant 16 semaines

Pendant le congé maternité, elle perçoit une allocation à hauteur de 80 % de son salaire brut ordinaire.

23.2 Si pendant le congé maternité en cours, la collaboratrice passe de la 2^e à la 3^e année de service, le congé de maternité ainsi que l'allocation lui sont accordés pendant 16 semaines.

23.3 Si la collaboratrice reprend le travail avant la fin du congé maternité, elle perd le droit à l'allocation de maternité restante et au maintien du paiement du salaire.

23.4 Les dispositions cantonales demeurent réservées.

23.5 Des pauses d'allaitement payées seront accordées durant la première année de vie de l'enfant. Un endroit adéquat sera mis à disposition. La durée des pauses d'allaitement est régie par la loi.

23.6 À la naissance d'un enfant, l'autre parent a droit à un congé payé de 10 jours ouvrables (conformément à l'art. 329g du Code des obligations). Celui-ci est payé à 100% et peut être pris à la journée ou à la semaine dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

D'entente avec l'employeur, deux semaines de congé non payé peuvent en outre être prises dans un délai d'un an.

23.7 Les collaboratrices et collaborateurs qui adoptent un enfant ont droit à un congé d'adoption de 10 jours ouvrables (conformément à l'art. 329j du Code 3 des obligations). Celui-ci est payé à 100% et peut être pris à la journée ou à la semaine dans les 12 mois qui suivent l'adoption.

En cas d'adoption d'un enfant, deux semaines de congé non payé supplé-mentaires peuvent être prises en l'espace d'un an, d'entente avec l'employeur.

24. Prévoyance professionnelle

24.1 L'employeur assure la collaboratrice ou le collaborateur selon les prescriptions légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.

24.2 Le 13^e salaire doit être pris en compte lors du calcul du gain assuré pour l'assurance obligatoire ainsi que pour le calcul du salaire coordonné.

24.3 L'employeur peut déduire du salaire de la collaboratrice ou du collaborateur au maximum la moitié des cotisations à la caisse de pensions.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

25. Exécution commune

Les parties contractantes sont en droit d'exiger, en commun, l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et des collaborateurs et collaboratrices assujetti-e-s, conformément à l'art. 357b CO.

26. Commission paritaire

26.1 Une Commission paritaire est constituée pour favoriser la collaboration entre les parties contractantes et pour la mise en œuvre de l'exécution.

26.2 Les parties contractantes peuvent soumettre à la Commission paritaire leurs divergences d'opinion ou litiges relatifs à l'application de la présente CCT ou à toute autre question générale touchant les collaboratrices et les collaborateurs.

26.3 La Commission paritaire se compose d'un-e représentant-e à chaque fois des organisations de travailleurs Unia / Syna / Société suisse des employés de commerce, ainsi que de trois représentantes ou représentants de l'association patronale AESS.

26.4 Les frais des contrôles menés par la Commission paritaire peuvent être mis à la charge de l'entreprise contrôlée, si une violation des dispositions a été constatée et si l'entreprise contrôlée ne donne pas suite aux instructions reçues de la Commission paritaire.

26.5 La Commission paritaire est autorisée à faire constater judiciairement les infractions légales ou conventionnelles et à faire exécuter ses décisions par la voie judiciaire.

26.6 La Commission paritaire s'organise elle-même. Elle édicte un règlement.

27. Litiges concernant la CCT

Les parties contractantes règlent les différends par des négociations directes. Si aucune entente n'est trouvée, le tribunal arbitral décide en dernier ressort.

28. Tribunal arbitral

28.1 Les parties contractantes attribuent à un tribunal arbitral la compétence de résoudre leurs éventuels différends liés à l'interprétation de cette CCT. Si les parties n'ont rien prévu d'autre ci-après, les dispositions du CPC (art. 353 ss) s'appliquent. Le tribunal arbitral peut faire une proposition d'arbitrage avant de rendre sa décision.

28.2 Le tribunal arbitral est constitué d'un président et de 6 membres: Unia, Syna et la Société des employés de commerce désignent chacun 1 membre, tandis que l'Association de shops de stations-service suisse (AESS) désigne 3 membres. Les nominations doivent s'effectuer dans un délai de 30 jours. Le président du Tribunal de commerce du canton de Berne ou une personne désignée par lui préside le tribunal arbitral.

28.3 Le siège du tribunal arbitral est à Berne. La procédure sera menée le plus rapidement possible.

29. Exécution / Tâches de la commission paritaire

L'exécution et les tâches de la Commission paritaire sont réglées à l'annexe 4 de la présente CCT.

30. Sanctions

Si la Commission paritaire constate que des dispositions de la présente CCT ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations. La Commission paritaire est autorisée à:

- prononcer un avertissement;
- infliger une peine conventionnelle;
- mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédure et de contrôle.

Le montant de la peine conventionnelle est fixé d'après la gravité de la violation et de la faute. Dans les cas de peu de gravité, la Commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et prononcer un avertissement.

Si lors d'un contrôle, la Commission paritaire constate une prétention pécuniaire impayée d'une collaboratrice ou d'un collaborateur et que l'employeur ne prouve pas par écrit qu'il a payé à la collaboratrice ou au collaborateur concerné-e l'avoir constaté dans le rapport de contrôle à hauteur des différences pécuniaires dans les 30 jours suivant la réception de la décision définitive de la Commission paritaire, celle-ci est habilitée à informer la collaboratrice ou le collaborateur de son avoir salarial personnel.

L'annexe 4 précise les détails.

31. Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

31.1 La Commission paritaire crée un fonds d'exécution de la CCT. Les employeurs et les collaboratrices et collaborateurs paient une contribution mensuelle à ce fonds. Chaque entreprise paie 0,25% du salaire de chaque travailleuse ou travailleur, qui verse également 0,25% de son salaire de base mensuel. Les employeurs déduisent la contribution chaque mois du salaire.

31.2 Les cotisations sont versées par les employeurs deux fois par an au secrétariat de la Commission paritaire. Si nécessaire, les employeurs peuvent procéder au virement une fois par an. Dans ce cas, il convient d'en informer le secrétariat.

31.3 Les contributions d'exécution et les peines conventionnelles sont affectées à la couverture des frais d'exécution (jetons de présence de la commission paritaire, frais des contrôles d'application et frais administratifs, dépenses pour l'exécution de la CCT et pour le perfectionnement professionnel, alimentation d'un fonds d'urgence). Un éventuel excédent ne peut être utilisé qu'à des buts de formation continue ou sociaux.

31.4 L'annexe 4 précise les détails.

32. Participation, information

32.1 En cas de cession de l'exploitation, le personnel sera repris par le nouvel employeur selon l'art. 333 CO.

32.2 En cas de licenciement de la moitié ou plus du personnel, l'employeur convient avec les collaboratrices et collaborateurs de mesures visant à éviter les difficultés économiques et sociales. En particulier, il s'agit de prévoir des mesures d'aide à la recherche d'emploi, des délais de congé plus longs, des solutions transitoires sur le plan financier, ainsi que d'éviter les cas de rigueur notamment parmi les personnes d'un certain âge. Il est possible de faire appel à la Commission paritaire à titre consultatif ou pour obtenir son soutien.

DROITS ET DEVOIRS GÉNÉRAUX

33. Liberté d'association

33.1 La liberté d'association de la collaboratrice ou du collaborateur est garantie. Elle ou il a donc toute liberté d'adhérer à des syndicats, des groupements, des partis politiques, des associations ou autres organisations semblables.

33.2 L'appartenance ou non à une organisation de travailleuses et travailleurs ne doit pas porter préjudice à la collaboratrice ou au collaborateur. En particulier, une activité syndicale ainsi que la défense des droits contractuels ne peuvent pas constituer un motif de renvoi.

33.3 Les parties contractantes peuvent afficher, aux endroits déterminés par l'employeur, les invitations aux séances et assemblées, ainsi que des informations générales sur la CCT.

Les visites des organisations de travailleurs signataires de la convention sont autorisées. Pour ce faire, leurs collaboratrices et collaborateurs s'annoncent à leur arrivée au shop auprès de la direction du shop ou de la suppléance. Le travail du personnel et la fréquentation des clients doivent être pris en compte. Toutes les personnes impliquées se comportent de manière respectueuse et décente pendant la visite. Si ce n'est pas le cas, si des déclarations diffamatoires ou nuisibles à la réputation sont faites ou si des documents correspondants sont distribués, cela peut être signalé à la Commission paritaire. Celle-ci met à disposition un formulaire ad hoc à cet effet.

34. Protection de la personnalité / Protection des données

Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail (art. 26 OLT 3). Les systèmes de surveillance ou de contrôle servent uniquement à accroître la sécurité des collaboratrices et collaborateurs, en particulier à prévenir les attaques à main armée et les vols à l'astuce. Les caméras de surveillance doivent être positionnées de manière à ce que les collaboratrices et collaborateurs ne soient filmés que lorsque cela est absolument nécessaire aux fins requises. Les enregistrements ne peuvent être analysés et utilisés qu'à des fins de sécurisation de preuves en vue d'une poursuite pénale. L'installation de caméras de surveillance, l'objectif de la surveillance et de l'analyse des enregistrements et le traitement des données personnelles ainsi collectées doivent être communiqués par écrit aux collaboratrices et collaborateurs. Sur demande, ils ou elles peuvent consulter les données personnelles traitées à leur sujet.

35. Interdiction de discrimination / Protection de la personnalité

35.1 L'intégrité personnelle des collaboratrices et collaborateurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par le comportement, par des actes, des paroles et des images doit être combattue et éliminée. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance nationale ou religieuse, l'âge ou des problèmes de santé liés à une maladie chronique ou un handicap est illicite.

35.2 L'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs œuvrent ensemble, par une communication ouverte, à la préservation de relations de respect et de confiance dans l'entreprise, de manière à prévenir les abus, les agressions ainsi que le harcèlement sexuel ou psychologique.

35.3 Il convient de favoriser l'intégration des collaboratrices et collaborateurs étrangers et d'empêcher l'instauration d'un climat xénophobe.

36. Protection de la santé / Prévention des accidents / Sécurité au travail

36.1 L'employeur veille à ce que les conditions d'éclairage et de bruit sur lesquelles il a une influence, y compris la diffusion de musique de fond, soient compatibles avec l'état de santé du personnel.

36.2 Des sièges appropriés et en nombre suffisant doivent être mis à la disposition du personnel près des postes de travail debout; celui-ci doit avoir la possibilité de les utiliser.

36.3 L'employeur veille à la sécurité des collaboratrices et collaborateurs et les forme en conséquence. En particulier, si du travail du soir ou de nuit doit être effectué, il veillera à renforcer la sécurité sur le lieu de travail. La sécurité des collaboratrices et collaborateurs, notamment lors du travail du soir et de nuit, doit être garantie par des mesures adéquates.

La Commission paritaire met à la disposition des entreprises assujetties un concept de sécurité standard. En outre, il convient de veiller à ce que les offres de formation continue de la Commission paritaire soient accessibles à tous les collaborateurs et collaboratrices.

37. Développement du personnel

37.1 L'employeur soutient et encourage les collaboratrices et collaborateurs dans leur développement professionnel et personnel, en vue de la meilleure exécution possible des tâches attribuées et du maintien de leur employabilité.

Les collaboratrices et collaborateurs dont le contrat de travail n'a pas été résilié ont droit à 3 jours de travail rémunérés par an pour la formation et au perfectionnement professionnels. Ce droit n'est pas cumulable. Il existe en outre un droit à 2 journées de formation continue payées par an pour la participation aux formations de la Commission paritaire. En cas de participation à ces cours, une indemnité est versée à l'employeur par la commission paritaire.

37.2 L'employeur facilite, dans le cadre des possibilités de l'entreprise, la fréquentation par la collaboratrice ou le collaborateur de cours, d'écoles et des examens servant à la formation et au perfectionnement professionnels. Le temps utilisé à cet effet peut être compensé entièrement ou partiellement par le temps libre qui doit être accordé à la collaboratrice ou au collaborateur.

37.3 Cet encouragement à participer à des offres de formation et de perfectionnement adéquates vaut indépendamment du rapport d'engagement, du sexe et de l'âge. L'employeur encourage en particulier les formations de rattrapage destinées aux adultes, celles p. ex. d'assistante/assistant ou gestionnaire du commerce de détail, ainsi que les cours en rapport avec la profession.

Les collaboratrices et collaborateurs bénéficient en outre de 2 jours de travail payés pour l'examen final (formations de rattrapage – art. 32 Ordonnance sur la formation professionnelle, OFPr) et sa préparation.

37.4 La formation continue financée par les contributions aux frais d'exécution englobe des cours de connaissances professionnelles, de protection de la santé et de sécurité au travail, des cours sur une langue nationale ainsi que sur des connaissances juridiques et de culture générale dans le cadre du droit du travail, et notamment de la CCT.

37.5 L'employeur mène avec chaque collaboratrice ou collaborateur un entretien d'évaluation annuel portant sur les prestations fournies, le comportement, la situation de travail et les possibilités de développement.

38. Durée de la CCT

38.1 La CCT entre en vigueur au moment de sa DFO et s'applique pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

38.2 La CCT pourra être dénoncée par lettre signature, moyennant un préavis de six mois à chaque fois, pour la fin de l'année de validité, mais au plus tôt après l'expiration d'une durée de trois ans. En cas de dénonciation par l'une des parties contractantes, la CCT restera en vigueur jusqu'à la conclusion des négociations sur son renouvellement.

38.3 Si une des parties dénonce la CCT, ses dispositions concernant le contrat de travail demeurent valables et sont considérées comme faisant partie intégrante du contrat individuel de travail.

ANNEXES

Annexe 1: Absences de courte durée

Propre mariage:	3 jours
Mariage d'un parent, de frères et soeurs, enfants, enfants recueillis au sens de la loi ou petits-enfants:	1 jour
Décès du conjoint, du partenaire enregistré ou du concubin, d'un de ses propres enfants, d'enfants recueillis au sens de la loi ou d'enfants de la con-jointe ou du conjoint, ainsi que de la mère ou du père :	4 jours
Décès d'un beau-parent, d'une bru, d'un gendre, de frères et soeurs :	2 jours
Décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'une belle-soeur ou d'un beau-frère, d'une tante ou d'un oncle:	1 jour
Déménagement (une fois par an):	1 jour
Recrutement, inspection d'armes, restitution de l'équipement:	1 jour

Annexe 2: Salaires minimums

Le salaire minimum brut se monte à:

Commentaire selon la décision DFO du conseil fédéral, publiée le 14.11.2025:

Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonal neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

2026:

Niveau 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, LU, SG

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'910.–	CHF 21.48
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'930.–	CHF 21.59
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 4'210.–	CHF 23.13
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'310.–	CHF 23.68

Niveau 2: VS, JU, GR, SH, TG

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'810.–	CHF 20.93
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'830.–	CHF 21.04
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 4'110.–	CHF 22.58
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'210.–	CHF 23.13

Niveau 3: TI

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'690.–	CHF 20.27
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'710.–	CHF 20.38
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 3'940.–	CHF 21.65
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'040.–	CHF 22.20

2027:

Niveau 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, LU, SG

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'950.–	CHF 21.70
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'970.–	CHF 21.81
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 4'250.–	CHF 23.35
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'350.–	CHF 23.90

Niveau 2: VS, JU, GR, SH, TG

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'850.–	CHF 21.15
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'870.–	CHF 21.26
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 4'150.–	CHF 22.80
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'250.–	CHF 23.35

Niveau 3: TI

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'730.–	CHF 20.49
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'750.–	CHF 20.60
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 3'980.–	CHF 21.87
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'080.–	CHF 22.42

2028:

Niveau 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, LU, SG

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'990.–	CHF 21.92
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 4'010.–	CHF 22.03
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 4'290.–	CHF 23.57
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'390.–	CHF 24.12

Niveau 2: VS, JU, GR, SH, TG

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'890.–	CHF 21.37
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'910.–	CHF 21.48
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 4'190.–	CHF 23.02
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'290.–	CHF 23.57

Niveau 3: TI

	Par mois (x13)	Par heure**
Sans apprentissage:	CHF 3'770.–	CHF 20.71
Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	CHF 3'790.–	CHF 20.82
Apprentissage de 2 ans*:	CHF 4'020.–	CHF 22.09
Apprentissage de 3 et 4 ans*:	CHF 4'120.–	CHF 22.64

*Les collaboratrices et collaborateurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) doivent dans tous les cas être affectés au salaire minimal pour un apprentissage achevé au bout de 3 ou 4 ans. Les collaboratrices et collaborateurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP; diplôme de formation élémentaire) doivent toujours être affectés au salaire minimum pour un apprentissage professionnel de 2 ans.

**plus 8.33% pour le 13^e salaire; 9.24% vacances, et dès 50 ans 10.64%; 3.59% pour les jours fériés.

Les salaires minimums ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes:

- Les stagiaires jusqu'au 20^e anniversaire et sans formation professionnelle de base achevée, qui ne sont pas engagés seuls dans le shop de la station-service. La durée d'un stage est limitée à 6 mois maximum.
- Les collaboratrices et collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat, mais uniquement sur demande écrite soumise à la Commission paritaire et en cas d'avis favorable.
- Les personnes engagées dans une formation professionnelle initiale au sens de la loi sur la formation professionnelle.

Annexe 3: Pauses d'allaitement

Les pauses d'allaitement sont définies comme suit:

- | | |
|---|------------------------------|
| <i>– pour une journée de travail jusqu'à 4 heures :</i> | <i>30 minutes au minimum</i> |
| <i>– pour une journée de travail de 4 heures jusqu'à 7 heures :</i> | <i>60 minutes au minimum</i> |
| <i>– pour une journée de travail de plus de 7 heures :</i> | <i>90 minutes au minimum</i> |

Les pauses d'allaitement ne doivent pas interrompre le travail en son milieu, mais peuvent aussi être prises au début ou à la fin d'une journée de travail.

Annexe 4: Organisation de l'exécution de la CCT shops de stations-service en Suisse (règlement d'exécution)

1. But

Le présent règlement règle l'exécution de la CCT shops de stations-service. Il règle en particulier:

- a. les compétences, les tâches et la composition de la commission paritaire;*
- b. le respect et les violations de la CCT;*
- c. le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution;*
- d. la manière d'aborder les divergences d'opinion;*
- e. les compétences, les tâches et la composition de l'organe d'exécution.*

2. Organes d'exécution

2.1 La commission paritaire des shops de stations-service en Suisse (CP shops de stations-service) pour la CCT shops de stations-service est chargée de l'exécution de la CCT. *Elle est organisée sous la forme d'une association.*

2.2 Les tâches suivantes incombent à la commission paritaire:

- a. contrôle de l'exécution de la CCT;*
- b. adoption de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT;*
- c. surveillance de l'application des dispositions de la CCT, appréciation et sanction des violations de la CCT;*
- d. en cas de soupçons fondés, annonce des infractions à la loi se rapportant au droit du travail;*
- e. autorisation d'effectuer des contrôles auprès des employeurs quant au respect de la CCT et de ses dispositions complémentaires, ou de déléguer de tels contrôles à un secrétariat ou à des tiers;*
- f. appréciation de la soumission d'un employeur au champ d'application de la CCT;*
- g. choix de l'organe d'encaissement des contributions aux frais d'exécution;*
- h. facturation (prélèvement, administration, contentieux, mise aux poursuites) des contributions aux frais d'exécution;*
- i. fixation et encaissement des peines conventionnelles, ainsi que des frais de contrôle et de procédure;*
- j. résolution des divergences d'opinion et des litiges entre les parties contractantes, concernant l'application et l'interprétation des dispositions de cette CCT ou d'une de ses annexes;*
- k. vérification du respect des règles de la sécurité au travail et de la protection de la santé, ainsi que soutien à leur mise en œuvre dans les entreprises (art. 36 CCT);*
- l. promotion de la formation initiale et du perfectionnement professionnel;*
- m. autres tâches de la branche lui ayant été confiées;*
- n. vérification du respect du droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale.*

3. Composition et rôle d'exécution de la Commission paritaire (CP shops de stations-service)

3.1 La commission paritaire se compose d'un ou une représentant-e à chaque fois des organisations de travailleurs (Unia, Syna, Association suisse des employés de commerce), ainsi que de trois représentants de l'association patronale AESS.

3.2 Les séances ont lieu selon les besoins, mais au moins une fois par trimestre. Une présidence et une vice-présidence sont désignées. La présidence est assurée à tour de rôle chaque année, par un ou une représentant-e des employeurs et des travailleurs. Le secrétariat transmettra par écrit les convocations aux séances, en y associant la présidence et la vice-présidence. La CP shops de stations-service atteint le quorum si, dans le respect de la parité, au moins deux représentantes ou représentants des travailleurs et des employeurs sont présents.

3.3 Si l'exécution a été confiée à un secrétariat, celui-ci sera présent aux séances de la commission paritaire avec un représentant invité, sans droit de vote. Le secrétariat dresse le procès-verbal et constitue la documentation nécessaire aux séances.

4. Administration et exécution de la CCT

Le secrétariat est chargé de mettre en œuvre l'exécution. Il en assure l'administration, fait office d'organe d'encaissement des contributions et des peines conventionnelles, et organise les contrôles. Il prépare les affaires destinées à la commission paritaire et rédige une fois par an un rapport d'activité destiné à la CP shops de stations-service.

5. Respect de la convention, violations de la convention

5.1 Le respect des dispositions de la CCT fait l'objet de vérifications. Les employeurs soumis au contrôle sont tenus de présenter sur demande l'ensemble des documents indispensables à l'exécution du contrôle, et les autres documents nécessaires, de façon exhaustive en l'espace de 30 jours. Cette disposition concerne notamment les registres du personnel, les décomptes de salaire et la documentation correspondante, la main d'œuvre temporaire, etc.

5.2 Les entreprises sont tenues de conserver les documents pendant la durée prévue par la loi et au moins pendant cinq ans.

5.3 Les frais des contrôles menés par la Commission paritaire peuvent être mis à la charge de l'entreprise contrôlée, si une infraction conventionnelle a été constatée et si l'entreprise ne donne pas suite aux instructions reçues de la Commission paritaire.

5.4 La Commission paritaire est autorisée à faire constater judiciairement les infractions légales ou conventionnelles et à faire exécuter ses décisions par la voie judiciaire.

5.5 Si la Commission paritaire constate que des dispositions conventionnelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations. La Commission paritaire est autorisée à:

- a. prononcer un avertissement;
- b. infliger une peine conventionnelle;
- c. mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédure et de contrôle, si l'entreprise contrôlée ne donne pas suite aux instructions reçues de la Commission paritaire.

Le montant de la peine conventionnelle dépend de la gravité de la violation et de la faute. La Commission paritaire en fixe le montant selon les critères énumérés au ch. 5.6. Dans les cas de peu de gravité, la Commission paritaire peut renoncer à une peine conventionnelle et prononcer un avertissement.

5.6 En premier lieu, la peine conventionnelle doit être fixée de manière à décourager les employeurs fautifs de récidiver. Son montant se calcule selon les critères cumulés suivants:

- a. montant des prestations en espèces retenues à tort par l'employeur aux travailleurs;
- b. violation des dispositions conventionnelles immatérielles;
- c. violation unique ou répétée des dispositions conventionnelles, ainsi que gravité de la violation;
- d. récidive;
- e. taille de l'entreprise;
- f. circonstances atténuantes, si l'employeur fautif mis en demeure remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;
- g. *prise en compte du fait que les travailleuses ou travailleurs ont spontanément revendiqué leurs droits individuels auprès de l'employeur fautif, ou perspectives prochaines d'une telle action.*

5.7 Les versements doivent être réglés, sauf mention expresse d'un autre office de paiement, dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt sur le compte bancaire du secrétariat Application de la CCT shops de stations-service.

5.8 Si les contrôles révèlent la violation de dispositions conventionnelles, la CP shops de stations-service peut mettre tout ou partie des frais de contrôle et de procédure occasionnés et prouvés à la charge de l'employeur qui les a causés, en plus d'éventuelles peines conventionnelles. Sur mandat des parties contractantes, la CP peut exiger par la voie judiciaire le paiement des frais de contrôle et de procédure.

6. Assujettissement volontaire à la CCT

Un assujettissement volontaire à la CCT des shops de stations-service est possible sur demande adressée à la Commission paritaire. Une convention d'assujettissement volontaire ne peut être résiliée que pour la fin de la durée de validité de la CCT.

7. Prélèvement et usage des contributions aux frais d'exécution

7.1 Le montant des contributions aux frais d'exécution est réglé à l'art. 31.1 CCT. Les employeurs et les collaboratrices et collaborateurs versent au fonds une contribution mensuelle. L'entreprise doit s'acquitter de 0,25% par employé-e, et chaque collaboratrice ou collaborateur de 0,25% de son salaire de base mensuel. Les employeurs procèdent à une déduction salariale mensuelle. Le montant global est viré une fois par an au secrétariat de la commission paritaire. Le décompte est régi par les directives de la CP shops de stations-service.

7.2 La contribution aux frais d'exécution est prélevée pour couvrir les frais suivants:

- a. frais d'exécution de la CCT;*
- b. dépenses liées à l'exécution commune de la CCT;*
- c. mesures en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (art. 36 CCT);*
- d. activités concernant la formation continue;*
- e. alimentation d'un fonds d'urgence.*

Un éventuel excédent peut uniquement être utilisé à des fins sociales ou pour la formation continue.

7.3 Contributions des employeurs non soumis (entreprises signataires de contrats d'adhésion): les employeurs non soumis à la DFO et ayant signé le contrat d'adhésion verseront une fois par an leurs contributions d'adhésion à la caisse de la CP shops de stations-service.

8. Remboursement des contributions

8.1 Les travailleuses et les travailleurs et les employeurs membres d'une organisation signataire de la CCT shops de stations-service se voient rembourser par l'organisation concernée les contributions aux frais d'exécution payées, sur présentation d'une pièce justificative. Le remboursement s'élève à 80 pourcent au maximum de la cotisation de membre payée et ne doit pas dépasser la contribution aux frais d'exécution payée.

8.2 Le remboursement doit avoir lieu avant la fin de l'année suivante. Les remboursements ultérieurs sont possibles rétroactivement jusqu'à 5 ans au maximum.

9. Divergences d'opinion entre les parties contractantes

Au cas où des divergences d'opinion ou un litige apparaîtraient entre les parties contractantes, ils seront d'abord traités au sein de la Commission paritaire, conformément à l'art. 27 CCT.

10. Entrée en vigueur et durée de validité

10.1 Le présent règlement fait partie intégrante de la CCT.

10.2 Ce règlement entre en vigueur en même temps que la CCT shops de stations-service, et reste valable pendant toute la durée de validité de la CCT. Il continue de déployer ses effets après l'expiration de la CCT, jusqu'à son remplacement par un nouveau règlement.

Annexe 5: Exemples de calcul

Salaire horaire

Calculs pour un **employé à salaire horaire** sans apprentissage professionnel avec un droit à 22 jours de vacances (Exemple avec salaire de base de l'échelon salarial 1 : ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, LU, SG (en 2026):

Elément du salaire	Pourcentage	Montant en CHF (arrondi)
Salaire de base I		21.48
Indemnité de vacances	9.24% (22 jours de vacances/année)*	+ 1.98
Indemnité jours fériés	3.59%	+ 0.77
Salaire de base II		24.23
Part 13 ^e salaire**	8.33% (du salaire de base II)	+ 2.02
Salaire de base III		26.25
Supplément dimanche***	5% (du salaire de base I)	1.07
Supplément nuit****	25% supplément salaire (du salaire de base I) ou 10% en temps (de la durée de travail de nuit)	
Salaire brut soumis à l'AVS		27.32

*Indemnité vacances:

22 jours de vacances correspondent à 9.24%

25 jours de vacances correspondent à 10.64%

**Part 13^e salaire

La part du 13^e salaire doit être calculée à partir du salaire de base II (y.c. indemnité de vacances et de jours fériés).

***Supplément dimanche

Un supplément dû pour travail le dimanche doit, selon art. 11 CCT, être calculé à partir du salaire de base I.

****Travail de nuit supplément salaire et temps:

Un supplément dû pour travail de nuit doit, selon art. 17b Loi sur le travail, être calculé à partir du salaire de base I ou de la durée de travail de nuit. S'appliquent en outre les dispositions de la Loi sur le travail et de l'ordonnance 1 de la Loi sur le travail.

SIGNATURES DES PARTIES CONTRACTANTES

Berne, Zurich et Olten, le 11 septembre 2021

Association de shops de stations-service suisse AESS

Président

Vice-président

Ramon Werner

Ueli Bamert

Syndicat Unia

Présidente

Vice-présidente

Vania Alleva Bosshard

Véronique Polito Schmidt

Syndicat Syna

Vice-président du comité

Responsable du secteur

Nora Picchi

Cornelia Bickert

Société suisse des employés de commerce

CEO Responsable du partenariat social

Sascha M. Burkhalter

Michel Lang

CP shops de stations-service

Radgasse 3
Case postale
8021 Zurich
Tél.: 043 366 66 91
Fax: 043 366 66 95
Courriel: info@pkts.ch
Internet: www.pkts.ch

PKTS

Paritätische Kommission Tankstellenshops in der Schweiz

CPSS

Commission paritaire des shops de stations-service en Suisse

CPNS

Commissione paritetica dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera

Association de shops de stations-service suisse AEES

Spitalgasse 5
8001 Zurich
Tél.: 044 218 50 22
Courriel: info@tankstellenshops.ch
Internet: www.tankstellenshops.ch



Association de shops de stations-service suisse

Syndicat Unia

Secteur des services
Weltpoststrasse 20
3000 Berne 15
Tél.: 031 350 21 11
Courriel: info@unia.ch
Internet: www.unia.ch



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Syndicat Syna

Römerstrasse 7
Case postale
4601 Olten
Tél.: 044 279 71 71
Courriel: info@syna.ch
Internet: www.syna.ch



Société suisse des employés de commerce

Rue Saint-Honoré 3
Case postale 3072
2001 Neuchâtel
Tél.: 032 721 21 37
Courriel: politique-emploi@secsuisse.ch
Internet: www.secsuisse.ch

société des employés de commerce

ensemble, faconnons l'avenir.