



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail des shops de stations-service suisses

Prorogation et modification du 4 novembre 2025

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 6 décembre 2017, du 18 octobre 2018, du 19 novembre 2020, du 18 novembre 2021, du 4 octobre 2023 et du 17 décembre 2024¹, qui étendent la convention collective de travail (CCT) des shops de stations-service suisses, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2028.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) des shops de stations-service suisses annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

Art. 5, al. 2 Engagement et période d'essai

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.

Art. 7, al. 1 let. b, al. 5 et 7 Durée du travail

7.1 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.

¹ FF 2018 45, 7597; 2020 8767; 2021 2860; 2023 2347; 2025 127

- 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.
- 7.7 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.

Art. 8, titre et al. 1 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.

Art. 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.

Art. 15, al. 3 Absences de courte durée / Congés

- 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. 329*f* et 329*g*^{bis} CO.

Art. 23, al. 6 et 7 Maternité et congé de paternité

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. 329*g* 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. 329*f* du Code 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 supplémentaires peuvent être prises en l'espace d'un an, d'entente avec l'employeur.

Art. 36, al. 3 Protection de la santé / Prévention des accidents / Sécurité au travail

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.

Art. 37, al. 1 et 3 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 le perfectionnement professionnels. 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.

37.3 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.

Absences de courte durée

Propre mariage:	3 jours
Mariage d'un parent, de frères et sœurs, 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 conjointe 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 sœurs:	2 jours
Décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'une belle-sœur 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

Salaires minimums

Le salaire minimum brut se monte à:^{2, 3}

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:	Fr. 3910.–	Fr. 21.48
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3930.–	Fr. 21.59
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4210.–	Fr. 23.13
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4310.–	Fr. 23.68

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

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3810.–	Fr. 20.93
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3830.–	Fr. 21.04
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4110.–	Fr. 22.58
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4210.–	Fr. 23.13

Niveau 3: TI

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3690.–	Fr. 20.27
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3710.–	Fr. 20.38

² 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).

³ 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).

	Par mois (x13)	Par heure**
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 3940.–	Fr. 21.65
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4040.–	Fr. 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:	Fr. 3950.–	Fr. 21.70
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3970.–	Fr. 21.81
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4250.–	Fr. 23.35
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4350.–	Fr. 23.90

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

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3850.–	Fr. 21.15
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3870.–	Fr. 21.26
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4150.–	Fr. 22.80
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4250.–	Fr. 23.35

Niveau 3: TI

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3730.–	Fr. 20.49
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3750.–	Fr. 20.60
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 3980.–	Fr. 21.87
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4080.–	Fr. 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:	Fr. 3990.–	Fr. 21.92
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 4010.–	Fr. 22.03
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4290.–	Fr. 23.57
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4390.–	Fr. 24.12

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

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3890.–	Fr. 21.37
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3910.–	Fr. 21.48
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4190.–	Fr. 23.02
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4290.–	Fr. 23.57

Niveau 3: TI

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3770.–	Fr. 20.71
– Sans apprentissage, à partir de la 3 ^e année de service:	Fr. 3790.–	Fr. 20.82
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4020.–	Fr. 22.09
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4120.–	Fr. 22.64

* Les 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 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 % et dès 50 ans 10.64 % pour les vacances; 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.

Organisation de l'exécution de la CCT

Art. 2 Organes d'exécution

- 2.1 La commission paritaire (CP) pour la CCT Shops de stations-service est chargée de l'exécution de la CCT. [...]
- 2.2 Les tâches suivantes incombent à la commission paritaire:
 - a. contrôle de l'exécution de la CCT;
[...]
 - c. surveillance de l'application des dispositions de la CCT, appréciation et sanction des violations de la CCT;
[...]
 - 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;
[...]
 - 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;
[...]
 - k. vérification du respect des règles de la sécurité au travail et de la protection de la santé (art. 36 CCT), ainsi que soutien à leur mise en œuvre dans les entreprises;
 - l. promotion de la formation initiale et du perfectionnement professionnel;
[...]
 - n. vérification du respect du droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Art. 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:
- prononcer un avertissement;
 - infliger une peine conventionnelle;
 - 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:
- montant des prestations en espèces retenues à tort par l'employeur aux travailleurs;
 - violation des dispositions conventionnelles immatérielles;
 - violation unique ou répétée des dispositions conventionnelles, ainsi que gravité de la violation;
 - récidive;
 - taille de l'entreprise;
 - circonstances atténuantes, si l'employeur fautif mis en demeure remplissait déjà entièrement ou partiellement ses engagements;

[...]

- 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 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.

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

[...]

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.

[...]

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et a effet jusqu'au 31 décembre 2028.

4 novembre 2025

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi