



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

du 6 décembre 2017

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail des shops de stations-service suisses, conclue le 5 novembre 2015, est étendu.

Art. 2

¹ L'extension du champ d'application s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse, à l'exception du canton de Lucerne. L'annexe 2 de la CCT sur les salaires minimums ne s'applique pas au canton du Tessin.

² Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT), reproduites en annexe, s'appliquent aux shops (employeurs) de stations-service. 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.

Sont exceptés:

- a) les shops de stations-service qui garantissent aux travailleurs des conditions de travail fixées dans une convention collective de travail qui sont au moins équivalentes aux dispositions étendues de la CCT Shops de stations-service. La commission paritaire statue sur l'équivalence.
- b) les entreprises qui proposent essentiellement une offre d'accessoires auto et qui ne sont pas ouvertes en-dehors des heures d'ouverture des magasins pratiquées dans la localité.

¹ RS 221.215.311

³ Les clauses étendues de la CCT s'appliquent également aux entreprises de restauration qui constituent une unité d'exploitation avec les shops de stations-service et qui comptent jusqu'à 50 places assises.

⁴ Les clauses étendues s'appliquent à tous les travailleurs d'un shop de station-service au sens des al. 2 et 3, indépendamment du fait qu'ils soient engagés à plein temps ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Sont exceptés:

- a) les membres de la famille de l'employeur selon l'art. 4, al. 1, LTr (propriétaires d'entreprise et/ou preneurs de franchise).
- b) les travailleurs dont l'activité principale porte sur une autre prestation que celles liées à l'activité du shop de station-service.

Les apprentis qui effectuent une formation professionnelle initiale selon la loi sur la formation professionnelle ainsi que les stagiaires et les collaborateurs à capacités réduites sont assujettis aux dispositions étendues de la CCT, à l'exception des salaires.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation de la contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel (art. 31 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} février 2018 et a effet jusqu'au 31 décembre 2020.

6 décembre 2017

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Doris Leuthard
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

Convention collective de travail des shops de stations-service suisses

conclue le 5 novembre 2015

entre

l'Association des exploitants de stations-service suisses (AESS)
d'une part

et

le Syndicat Unia, le Syndicat Syna et la Société suisse des employés de commerce,
d'autre part

Clauses étendues

Art. 5 Engagement et période d'essai

- 5.1 L'entreprise et la collaboratrice ou le collaborateur concluent un contrat de travail individuel écrit (...). Celui-ci doit comprendre au moins:
- la date d'entrée en service;
 - 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 d'un mois. Il peut être convenu par écrit d'une période plus longue, mais au maximum trois mois.
- 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.

Art. 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

(...)

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

Art. 7 Durée du travail

7.1 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. L'employeur est tenu d'accorder au personnel, au moins une fois par mois, 2 jours de congé complets consécutifs, mais sans obligation de faire coïncider ces 2 jours avec un week-end.

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 2184 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 à quitter sa place de travail.

(...)

7.5 Le planning est établi 15 jours à l'avance. 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 concernés et d'entente avec eux.

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 Un décompte mensuel du solde des heures de travail doit être établi. Il sera remis à la collaboratrice ou au collaborateur et signé par les deux parties. A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro par rapport au total contractuel d'heures mais réglées, au plus tard, à la fin du mois d'avril de l'année suivante. En cas de résiliation du contrat de travail

en cours d'année, ce solde devra être égal à zéro, ou bien les heures supplémentaires seront payées.

Art. 8 Heures supplémentaires

- 8.1 Les dispositions suivantes s'appliquent aux collaboratrices et collaborateurs rémunérés au mois: (...) les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre d'égale durée dans un délai de 4 mois. En cas d'impossibilité, le solde doit être payé avec un supplément de 25 %. Aucune déduction ne sera retenue si le décompte d'heures présente un solde négatif en cas de sous-occupation due à l'employeur.
- 8.2 Si des collaboratrices et collaborateurs rémunérés 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.

Art. 9 Travail à temps partiel

Les collaboratrices et collaborateurs ayant un taux d'occupation d'au moins 50 % 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 50 % en moyenne de la durée normale du travail sur une période de six mois. La commission paritaire statue sur les exceptions.

Art. 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 est rémunéré avec un supplément 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.

Art. 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 3^e mois complet.
- (...)
- 13.7 (...) Les parents d'enfants en âge scolaire ont la priorité pour prendre leurs vacances pendant les vacances scolaires.

Art. 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.
- 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.

Art. 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 ou libre ou dans les plages horaires modulables.
- 15.3 Toute collaboratrice ou tout collaborateur dont un enfant ou un enfant recueilli tombe malade et qui peut prouver ne pas avoir de garde-malade à disposition a généralement droit à 3 jours au maximum, par cas de maladie, de congé sans diminution de salaire.

Art. 17 Salaires

- 17.1 Les salaires minimums sont fixés à l'annexe 2 de la présente CCT.
- (...)
- 17.3 L'employeur verse le salaire à la fin du mois au plus tard.
- (...)
- 17.5 Les employé-e-s rémunérés à l'heure sont assimilés aux employé-e-s mensualisés.

- 17.6 Dans le cas des collaboratrices et collaborateurs rémunérés 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 % (payés mensuellement);
 - 13^e salaire: 8,33 % (payées mensuellement);
 - vacances: 22 jours = 9,24 %; 25 jours = 10,64 %; (payé au moment où les vacances sont prises).

Art. 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 (salaire horaire ou mensuel), 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 employé-e-s 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 (...).

Art. 20 Salaire en cas d'incapacité de travail: 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.

Art. 21 Accident

- 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.

Art. 22 Grossesse

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

(...)

- 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.

Art. 23 Maternité

- 23.1 En cas de maternité, l'allocation de maternité est versée par l'entreprise à partir de la date de l'accouchement comme suit:
- de la 1^{re} à la 3^e année de service: 80 % du salaire brut ordinaire pendant 14 semaines;
 - à partir de la 4^e année de service: 80 % du salaire brut ordinaire pendant 16 semaines.
- 23.2 Si la collaboratrice passe de la 3^e à la 4^e année de service pendant la période de versement de l'allocation de maternité, elle a droit à l'allocation la plus élevée.
- 23.3 Si la collaboratrice reprend son activité avant l'écoulement de la période de 14 ou de 16 semaines, elle renonce par là même à son droit à l'allocation de maternité restante ainsi qu'aux prestations salariales complémentaires de l'entreprise.

Art. 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 assujettis, conformément à l'art. 357b CO.

Art. 26 Commission paritaire

- 26.1 Une commission paritaire est constituée (...) pour la mise en œuvre de l'exécution.

(...)

- 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.

Art. 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.

Art. 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.

L'annexe 4 précise les détails.

Art. 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.
- 31.2 Les employeurs transfèrent une fois par an la totalité des contributions au secrétariat de la commission paritaire.
- 31.3 Les contributions aux frais 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 complémentaire ou sociaux.
- 31.4 L'annexe 4 précise les détails.

Art. 32 Participation, Information

- 32.2 En cas de licenciement de la moitié ou plus du personnel, les employeurs conviennent avec les collaborateurs et collaboratrices 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.

Art. 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.

Art. 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 prête une attention particulière à la sécurité des travailleuses et travailleurs. 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 doit (...) être garantie par des mesures adéquates (...).

Art. 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.
- 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.
- 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 la 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.

*Annexe 1***Absences de courte durée**

Pour son propre mariage ou l'enregistrement de son partenariat:	3 jours
Mariage ou enregistrement du partenariat de l'un des parents, de frères et sœurs, enfants, enfants recueillis au sens de la loi ou petits-enfants:	1 jour
Congé paternité:	4 jours
Adoption d'un enfant:	4 jours
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 du conjoint, ainsi que de la mère ou du père:	4 jours
Décès d'un beau-parent, d'une bru ou 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
En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, il est en outre possible, en accord avec l'employeur, de prendre deux semaines de congé non payé dans l'année qui suit.	

Annexe 2

Salaires minimums

(...) Le salaire minimum brut se monte à:

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

	Par mois (x13)	Par heure*
– Sans apprentissage:	Fr. 3700.–	Fr. 20.33
– Apprentissage de deux ans:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Apprentissage de trois ans:	Fr. 4100.–	Fr. 22.53
– Autre apprentissage:	Fr. 4100.–	Fr. 22.53

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

	Par mois (x13)	Par heure*
– Sans apprentissage:	Fr. 3600.–	Fr. 19.78
– Apprentissage de deux ans:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43
– Apprentissage de trois ans:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Autre apprentissage:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

Dérogation: SG

	Par mois (x13)	Par heure*
– Sans apprentissage:	Fr. 3670.–	Fr. 20.16
– Apprentissage de deux ans:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43
– Apprentissage de trois ans:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Autre apprentissage:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

* plus 8.33 % pour le 13ème 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 de moins de 20 ans, n'ayant pas achevé de formation professionnelle initiale et n'étant pas employés seuls au shop. La durée d'un stage est limitée à un an au 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. 6 Prélèvement et usage des contributions aux frais d'exécution

6.2 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.

