



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

SHOPS DE STATIONS-SERVICE

(UShops 2021)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur. Il annule et remplace le document précédent.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-viqueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail nationale des shops de stations-
service suisses étendue par arrêté du Conseil fédéral du 6 décembre
2017,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale mentionnée en préambule.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages 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.

² Les usages 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.

³ Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs d'un shop de station-service au sens des al. 1 et 2, 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 des usages, à l'exception des salaires.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

⁵ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IIIbis – Salaire minimum (nouveau)

¹ Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

² Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

- Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations.
- Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

³ Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1^{er} novembre 2020, le salaire minimum est de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

⁴ Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

⁵ Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT¹. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

¹ Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

² La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

Article VIII – Compétence de la commission paritaire

¹ En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

² Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ¹

Articles 1–4 [...]

Article 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 des présents usages à chaque collaboratrice et collaborateur. Des exemplaires des présents usages sont disponibles auprès du secretariat.
- 5.6 La Commission paritaire met à disposition un modèle de contrat de travail.

Article 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 |

6.2-6.3 [...]

¹ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

- 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.

Article 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, des présents usages 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.
- 7.4 [...]
- 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.

Article 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.

Article 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.

Article 10 [...]**Article 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.

Article 12 [...]

Article 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 apprentis-
 - 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.
- 13.6 [...]
- 13.7 [...] Les parents d'enfants en âge scolaire ont la priorité pour prendre leurs vacances pendant les vacances scolaires.

Article 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.

Article 15 – Absence de courte durée / Congés

- 15.1 Sur demande préalable, les collaboratrices et collaborateurs peuvent obtenir un congé payé pour les événements mentionnés à l'annexe 1 des présents usages.

- 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 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.

Article 16 [...]

Article 17 – Salaires

17.1 Les salaires minimums sont fixés à l'annexe 2 des présents usages.

17.2 [...]

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

17.4 [...]

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 % (payé mensuellement);
- vacances 22 jours = 9,24 % (payés au moment où les vacances sont prises)
 25 jours = 10,64 % (payés au moment où les vacances sont prises).

Article 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 (...).

Article 19 [...]

Article 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.

Article 21 – Accident

21.1-21.2 [...]

- 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.

Article 22 – Grossesse

22.1 [...]

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

22.3-22.11 [...]

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.

Article 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 :

- 80 % du salaire brut ordinaire pendant 16 semaines.

Articles 24-30 [...]**Article 31 – Contributions 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.

Article 32 – Participation, information**32.1 [...]**

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.

Articles 33-34 [...]**Article 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 xenophobe.

Article 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 (...).

Article 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 par 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**

Les salaires minimaux brut se montent à :

	Par mois (x 13)	Par heure ²
– Sans apprentissage	CHF 3 887.52*	CHF 21.36*
– Apprentissage de deux ans	CHF 4 000.--	CHF 21.98
– Apprentissage de trois ans	CHF 4 100.--	CHF 22.53
– Autre apprentissage	CHF 4 100.--	CHF 22.53

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

- [...]
- [...]
- Les personnes engagées dans une formation professionnelle initiale au sens de la loi sur la formation professionnelle.

Annexe 3 [...]

² Ajouter 8.33 % pour le 13^e salaire, plus 9,24 % et dès 50 ans plus 10,64 % pour les vacances et plus 3,59 % pour les jours fériés.

* Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Annexe 4**Organisation de l'exécution de la CCT****Articles 2-5 [...]****Article 6 – Prélèvement et usage des contributions aux frais d'exécution****6.1 [...]**

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 usages)
- d. activités concernant la formation continue;
- e. alimentation d'un fonds d'urgence.

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

CF/NB/KT_Màj/CF/NaD/14.12.2020