

705025



**VOS  
COMMERÇANTS**



**Le Syndicat.**

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

entre

SIC Nyon

et

Le syndicat  
Unia

du 19 novembre 2010

*Pour une question de facilité de lecture, les termes utilisés ci-après s'entendent au féminin comme au masculin.*

## **1. Champ d'application**

La CCT s'applique :

- 1.1 aux entreprises du commerce de détail qui exercent leur activité sur le territoire de la commune de Nyon, *indépendamment de l'implantation du siège social*. On entend par commerce de détail, tous les magasins ou locaux sur rue ou à l'étage, muni ou non de vitrines, accessible à la clientèle, qu'une entreprise commerciale ou artisanale utilise, même occasionnellement ou partiellement, pour la vente aux consommateurs.
- 1.2 à tous les travailleurs de la branche, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception du personnel administratif, des cadres, des membres de la direction et des apprentis,
- 1.3 au personnel de vente temporaire. Est considérée comme temporaire, toute personne engagée par un contrat de durée déterminée. La durée d'un tel contrat, même cumulée, ne peut excéder 4 mois dans l'année, soit 120 jours, quel que soit le taux d'activité, la date d'entrée en vigueur du premier contrat faisant foi.
- 1.4 *Les commerces et les autres établissements soumis à des conditions particulières selon le règlement sur les heures d'ouverture et de fermeture des magasins de la Commune de Nyon ne sont pas assujettis à la présente convention. L'ensemble des dispositions fixées dans le règlement s'applique.*

*En conséquence, les commerces suivants sont exclus du champ d'application de la présente CCT :*

- Les boulangeries-pâtisseries-confiseries
- Les magasins de glaces
- Les magasins de tabac et journaux
- Les kiosques
- Les magasins de fleurs et de jardinages
- Les pharmacies
- Les domaines agricoles pratiquant la vente à la ferme

1.5 *En cas de conflit de CCT, les conditions les plus favorables aux travailleurs s'appliquent.*

## **2. Contrat individuel de travail**

- 2.1 Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur concluent un contrat individuel de travail écrit qui règle notamment : la catégorie professionnelle, le salaire mensuel, la date de prise d'activité, le taux d'occupation ainsi que la durée hebdomadaire du temps de travail et le lieu de travail habituel. *Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, en fait partie intégrante.*
- 2.2 La mensualisation du salaire n'intervient que lorsque l'employé travaille plus de 15 heures par semaine. Les employés occupés plus de 15 heures par semaine peuvent déroger à cette règle s'ils en font la demande écrite à l'employeur et que ce dernier l'accepte.

 2 

### 3. Catégories professionnelles

Les catégories de salaires suivantes sont définies :

- Employé sans CFC
- Employé au bénéfice de 3 années de pratique, sans CFC
- Employé titulaire d'un CFC, à l'engagement
- Employé titulaire d'un CFC, après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente

### 4. Salaires

4.1 Les salaires minimums mensuels sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 2) pour un nombre d'heures défini à l'article 6 de la présente CCT.

4.2 *Les salaires minimums seront indexés chaque année sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au 31 octobre pour le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, la première fois, le 1<sup>er</sup> janvier 2012, sur la base de l'indice des prix à la consommation au 31.10.2010 (103.9, IPC 100 = déc.2005).*

*A cet effet, les partenaires à la CCT se rencontrent une fois par année pour négocier et fixer les salaires minimums ainsi que les augmentations de salaires au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.*

### 5. Engagement et délai de congé

5.1 La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. *Pendant cette période, le délai de congé est de 7 jours calendrier. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, à deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et à trois mois ultérieurement.*

*Les articles 336 c et d CO (résiliation en temps inopportun) demeurent réservés.*

*En présence de justes motifs (article 337 CO), chaque partie peut se départir immédiatement du contrat.*

### 6. Durée du travail

6.1 La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures effectives.

6.2 La durée hebdomadaire du travail est fixée sur cinq jours.

6.3 *Les horaires de travail ou leur modification sont communiqués et affichés au moins deux semaines à l'avance (article. 69 OLT 1).*

### 7. Réglementation pour le travail du samedi

7.1 Le personnel bénéficie d'au moins un samedi de congé par mois et, pour les autres semaines, il a droit à un jour de congé par semaine en plus du dimanche.



- 7.2 Les personnes travaillant jusqu'à 18h00 le samedi bénéficieront d'un congé un soir par semaine à 17h00.

En dérogation à cette disposition et à la demande de la personne concernée, un congé compensatoire de deux heures continues peut avoir lieu le matin. Les personnes souhaitant faire usage de cette alternative doivent en faire la demande écrite à leur employeur.

- 7.3 Pour les commerces dont le nombre d'employés est inférieur à 5 personnes, y compris le gérant et excepté les apprentis, il peut être dérogé à la disposition de l'article 7.1 sur demande écrite adressée à la commission paritaire.

## 8. Heures supplémentaires

- 8.1 Au delà de la durée du travail fixée contractuellement, les heures supplémentaires ordonnées ou admises par l'employeur seront compensées, en principe, par un congé de durée égale dans les 12 semaines qui suivent. Si elles ne peuvent être compensées en temps, elles sont rémunérées avec une majoration de 25%.

- 8.2 Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 16 heures par mois pour un plein temps.

## 9. Jours fériés

- 9.1 Sont considérés comme jours fériés payés : 1er janvier, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte, Ascension, 1<sup>er</sup> août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël (25 décembre).

## 10. Vacances, congé

- 10.1 Le droit aux vacances est de quatre semaines et deux jours par année.

- 10.2 Pour les jeunes de moins de 20 ans et dès 50 ans révolus, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.

## 11. Indemnité en cas d'absences justifiées

- 11.1 Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées sans déduction de salaire :

- mariage	3 jours
- naissance d'un enfant	1 jour
- décès du conjoint, d'un enfant	3 jours
- décès du père, de la mère	3 jours
- décès de frères, de sœurs ou de beaux-parents	1 jour
- déménagement, maximum une fois par an et après 1 année de service	1 jour
- maladie enfant et sur présentation d'un certificat médical, maximum	3 jours

Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là.

4  


## 12. Service militaire

- 12.1 Après le temps d'essai, les allocations pour perte de gain aux militaires et aux personnes qui effectuent un service de protection civile ou un service civil, sont complétées par l'employeur pendant une durée limitée (échelle bernoise).

Ecole de recrues et école de sous-officiers en % du salaire de base :

- |  |      |
|--|------|
| - Employé marié ou célibataire, avec charges légales                   | 100% |
| - Employé célibataire, sans charges légales                            | 50%  |
| autre  |      |
| - Cours de répétition et autres services de courte durée               | 100% |
| - Inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation | 100% |

## 13. Couverture du salaire en cas de maladie

- 13.1 Pendant la durée du contrat, l'employeur assure le travailleur contre la perte de gain en cas de maladie. L'indemnité journalière est de 80% du salaire dès le 3<sup>ème</sup> ou 31<sup>ème</sup> jour d'incapacité de travail, selon le choix de la couverture d'assurance de l'employeur. Elle est payée pendant 730 jours dans une période de 900 jours.

Durant le délai d'attente, l'employeur paie le salaire à 100%.

*Hormis le délai d'attente, l'employeur est libéré de toute autre obligation découlant de l'article 324a CO.*

Les cas qui ne sont pas pris en charge par l'assurance sont réglés conformément aux dispositions de l'article 324a CO.

- 13.2 Le paiement des primes est paritaire (50% employeur – 50% employé).
- 13.3 Un exemplaire des conditions générales d'assurance est remis au travailleur à sa demande.

## 14. Prévoyance professionnelle

- 14.1 *Lorsque les conditions légales sont remplies, les travailleurs sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP.*
- 14.2 *Selon les dispositions légales minimales, la contribution à la prime est paritaire (50% à la charge de l'employeur et 50% à la charge du travailleur, quel que soit son âge). Sa perception incombe à l'employeur.*
- 14.3 *Un exemplaire du règlement de l'institution de prévoyance est remis à l'employé. L'employeur veille par ailleurs à ce que l'employé reçoive une fois par année un certificat de prévoyance de la part de l'institution.*

## 15. Couverture en cas d'accident

- 15.1 *Les travailleurs sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).*

## **16. Paix du travail**

- 16.1** Les employeurs et les travailleurs se soumettent à la paix du travail pour toutes les questions réglées par la présente CCT et s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble les solutions à d'éventuelles divergences.
- 16.2** *L'article 16.1 devient caduc dès lors qu'une des parties contrevient sciemment au respect de la présente CCT.*

## **17. Liberté syndicale**

- 17.1** *Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (article 56 de la Constitution fédérale).*
- 17.2** Le droit à l'information syndicale est garanti.

## **18. Commission paritaire**

- 18.1** *Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une compréhension mutuelle et de résoudre les problèmes éventuels.*
- 18.2** Les parties instituent une commission paritaire *composée de trois membres pour chacune des parties et nommés par ces dernières.* Cette commission peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.
- 18.3** La commission paritaire peut, en tout temps, effectuer un contrôle d'application de la convention collective *à la demande d'une des parties signataires.* L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire dans les délais impartis.
- 18.4** Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de Fr. 2000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté jusqu'à Fr. 10000.- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention.
- 18.5** Des frais de contrôle peuvent être perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

## **19. Protection de la personnalité**

- 19.1** L'entreprise et ses employés s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.

## **20. Protection contre le harcèlement sexuel**

- 20.1** Les dispositions de protection sont définies à l'annexe 1.

## **21. Autres dispositions**

- 21.1** *Le Code des obligations et la loi sur le travail sont applicables à titre supplétif.*

Handwritten signature and initials, possibly 'DGL' and 'PM', with a date '16' written above the signature.

## 22. **Durée de la CCT**

22.1 *La présente convention est conclue pour une durée allant du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 décembre 2013.*

*A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par l'une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année. Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.*

*En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties ou les deux, elle restera en vigueur tant que des pourparlers durent.*

### **Annexes faisant partie intégrante de la présente convention collective :**

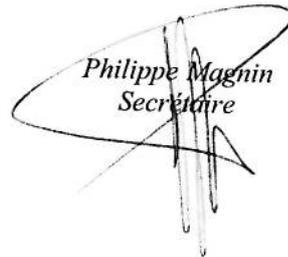
- *Annexe 1 : Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel.*
- *Annexe 2 : Grille des salaires.*

**SIC**  
**Société Industrielle et Commerciale**  
**de Nyon**

*Véronique Bürki Henriod*  
Présidente



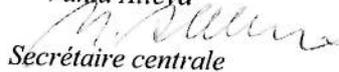
*Philippe Magnin*  
Secrétaire



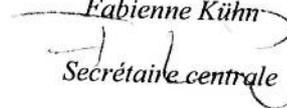
**Unia**

*Pour le Comité Directeur*

*Vania Alleya*  
Secrétaire centrale



*Fabienne Kühn*  
Secrétaire centrale



*Pour la région Vaud*

*Aldo Ferrari*  
Secrétaire régional



*Muriel Chenaux Mesnier*  
Responsable commerce de détail



*Nyon, le 19 novembre 2010*

## ANNEXE 1

### Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

#### **Article 1**    **Harcèlement sexuel**

1. *Le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire à raison du sexe.*
2. *Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.*
3. *L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.*

#### **Article 2**    **Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel**

1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.
2. A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.
3. S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les intéressés, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle.
4. La commission peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'art. 2 alinéa 2.
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'art. 2 alinéa 2 ; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.
6. Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.

#### **Article 3**    **Recours**

1. *Les procédures découlant de l'art. 2 alinéa 2 et 3 excluent, pour les syndicats de travailleurs concernés et les personnes concernées, le recours à un office de conciliation public.*
2. En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

*21/8 @*

## ANNEXE 2

<b>Fonctions (*)</b>	<b>Salaire annuel brut 12x l'an au 1.01.2010</b>
Employé non qualifié	CHF 3'500.-
Employé au bénéfice de 3 années de pratique, sans CFC	CHF 3'600.-
Employé titulaire d'un CFC, à l'engagement	CHF 3'600.-
Employé titulaire d'un CFC, après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente	CHF 3'700.-

(\*) Les fonctions sont définies à l'article 3 de la CCT.

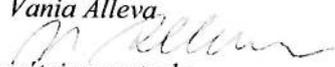
**SIC**  
**Société Industrielle et Commerciale**  
**de Nyon**

*Véronique Bürki Henrtod*  
Présidente  


*Philippe Magnin*  
Secrétaire  


**Unia**

*Pour le Comité Directeur*

*Vania Alleva*  
  
Secrétaire centrale

*Fabienne Kühn*  
Secrétaire centrale

  
*Aldo Ferrari*  
Secrétaire régional

*Pour la région Vaud*

*Muriel Chenaux Mesnier*  
  
Responsable commerce de détail

*Nyon, le 19 novembre 2010*

## Procès-verbal additionnel sur l'exécution de la CCT

Les parties à la présente Convention collective de travail pour la vente de Nyon, conviennent par le présente procès-verbal additionnel qui fait partie intégrante de la CCT, la disposition suivante :

### **Exécution de la CCT**

Durant la durée de convention collective de travail, fixée à l'article 22, les parties conviendront du financement des dispositions d'exécution de la CCT.

A cet effet, les parties à la CCT examineront l'introduction d'une contribution professionnelle dont la forme et la teneur feront l'objet d'un règlement d'utilisation établi par les parties et qui fera partie intégrante de la CCT.

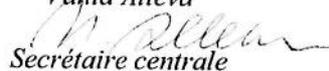
**SIC**  
**Société Industrielle et Commerciale**  
**de Nyon**

*Véronique Bürki Henriod*  
*Présidente*  


*Philippe Magnin*  
*Secrétaire*  


**Unia**

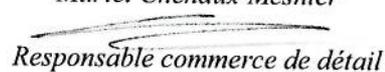
*Pour le Comité Directeur*

*Vania Alleva*  
  
*Secrétaire centrale*

*Fabienne Kühn*  
*Secrétaire centrale*

*Pour la région Vaud*

*Aldo Ferrari*  
  
*Secrétaire régional*

*Muriel Chenaux Mesnier*  
  
*Responsable commerce de détail*

*Nyon, le 19 novembre 2010*