

# CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL AU SERVICE DE LA VENTE DANS LE COMMERCE DE DETAIL DU 10 JUILLET 1985

EDITION 2014

## Section I : Champ d'application et effet

### Article premier Champ d'application

<sup>1</sup> Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire du canton du Valais.

<sup>2</sup> Il régit les rapports de travail entre les exploitations qui pratiquent le commerce de détail et les travailleurs qu'elles occupent au service de la vente.

<sup>3</sup> Il ne s'applique pas

- a) aux travailleurs à temps partiel dont la durée quotidienne de travail est inférieure à 2 heures;
- b) aux travailleurs effectuant des remplacements dont la durée d'activité est inférieure à 1 mois d'activité.

### Art. 2 Effets

<sup>1</sup> Les dispositions de ce contrat-type de travail sont applicables pour autant que rien d'autre n'ait été convenu par contrat individuel de travail ou par convention collective de travail.

<sup>2</sup> Les dérogations aux dispositions concernant le temps d'essai (art. 6), la fin des rapports de travail (art. 7), la durée du travail (art. 8), le repos quotidien (art. 10), les congés hebdomadaires (art. 11), les vacances (art. 12, alinéa 3 et 4), les salaires de base (art. 13), les suppléments de salaire (art. 14), et les indemnités journalières, maladie (art. 16), doivent être passées en la forme écrite.

<sup>3</sup> Les prescriptions de droit public sont réservées.

## Section II : Droits et obligations de portée générale

### Art. 3 Liberté d'association

Le travailleur qui appartient à une organisation professionnelle ne peut être désavantagé du fait de son affiliation.

### Art. 4 Perfectionnement du travailleur

L'employeur accorde au travailleur deux jours de congés payés par année pour lui permettre de fréquenter des cours et des exposés concernant le perfectionnement professionnel.

### Art. 5 Devoir de diligence

<sup>1</sup> Le travailleur est tenu de vouer le soin nécessaire aux biens et équipements qui lui sont confiés.

<sup>2</sup> Le travailleur doit aviser sans retard l'employeur ou son remplaçant, lorsqu'il constate que des installations ou des marchandises sont endommagées ou défectueuses.

### **Section III : Conditions de travail**

#### **Art. 6 Temps d'essai**

<sup>1</sup> Si le contrat n'a pas été conclu pour une durée déterminée et que sa durée ne résulte pas du but pour lequel le travail a été promis, le premier mois est considéré comme temps d'essai.

<sup>2</sup> Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat sept jours d'avance pour la fin d'une semaine.

#### **Art. 7 Fin des rapports de travail**

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, le contrat qui a duré moins d'un an peut être dénoncé un mois à l'avance pour la fin d'un mois; dès la deuxième année de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois; dès la dixième année de service, trois mois pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup> En cas de résiliation du contrat de travail en temps inopportun (accouchement, maladie, accident, service militaire, etc.), les dispositions particulières du Code des Obligations sont applicables (CO Art. 336 et f).

#### **Art. 7bis (nouveau) Contrat de travail**

<sup>1</sup> Pour le personnel payé au mois ou à l'heure, à temps complet ou à temps partiel, régulier ou irrégulier, un contrat de travail écrit doit préciser le temps de travail mensuel, le taux d'occupation ainsi que le salaire.

<sup>2</sup> L'employeur fournit au travailleur le volume de travail stipulé dans le contrat. A défaut, l'employeur paiera au travailleur le salaire dû pour les heures non effectuées.

<sup>3</sup> Pour les contrats à temps partiel, une flexibilité mensuelle de plus ou moins 25 heures est admise. Cependant, un supplément en temps ou en argent de 25% est dû pour les heures qui dépasseraient ces 25 heures. Dans tous les cas, les limites de la durée normale maximale de travail fixée dans le contrat-type, dans une convention collective de travail ou dans l'entreprise ne peuvent être dépassées.

#### **Art. 8 Durée du travail**

<sup>1</sup> La durée maximum de la semaine de travail est de :

- a) quarante-trois heures pour les travailleurs à plein temps dans les entreprises de commerce de détail qui occupent plus de 20 travailleurs au service de la vente, dans le même bâtiment ou dans des bâtiments voisins;
- b) quarante-quatre heures en moyenne annuelle dans les autres entreprises et celles sises dans les stations touristiques. Toutefois, la durée hebdomadaire n'excédera pas quarante-huit heures.

<sup>2</sup> Dans la durée hebdomadaire maximum de travail sont comprises deux pauses journalières de quinze minutes chacune, soit une le matin et une l'après-midi.

<sup>3</sup> En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts du travailleur dans une mesure compatible avec ceux de l'entreprise.

<sup>4</sup> L'horaire hebdomadaire de travail doit être communiqué par l'employeur au travailleur deux semaines à l'avance. Demeurent réservés les cas urgents.

<sup>5</sup> La durée quotidienne maximale de travail, pauses comprises, n'excèdera pas 10 heures, la durée hebdomadaire ne devant toutefois pas être dépassée.

<sup>6</sup> Les travailleurs ayant des responsabilités familiales ou les femmes enceintes ne peuvent être astreints de travailler au-delà de 18 h.30 ou le dimanche que s'ils y consentent.

#### **Art. 9 Heures supplémentaires**

<sup>1</sup> L'employeur peut ordonner des heures de travail supplémentaires pour des motifs d'urgence.

<sup>2</sup> Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire de 25 %. L'employeur et le travailleur peuvent convenir que le travail supplémentaire soit

compensé par un congé de la même durée. Cette compensation s'effectuera dans un délai de quatorze semaines.

<sup>3</sup> Le temps de travail effectué entre 18 h.30 et 21 h.00 donne droit à un supplément de 25 % de salaire ou de temps libre pour autant que le travail ait débuté avant 16 h.00. Dans ce cas, le travailleur a droit à 30 minutes de pause non payée et à un repas correct au frais de l'employeur. A défaut de repas, l'employeur accordera au travailleur une indemnité forfaitaire de 15.--.

<sup>4</sup> Le travail effectué exceptionnellement un dimanche ou un jour férié donne droit à un supplément de 50 % de salaire ou de temps.

<sup>5</sup> Dans les lieux touristiques, les suppléments prévus aux alinéas 3 et 4 ne sont pas dus.

#### **Art. 10** Repos

Le repos quotidien des travailleurs doit durer consécutivement au moins 10 heures pour les hommes, 11 heures pour les femmes et 12 heures pour les jeunes.

### **Section IV : Repos hebdomadaire, vacances**

#### **Art. 11** Congés hebdomadaires

<sup>1</sup> Le travailleur a droit à deux jours de congé par semaine.

<sup>2</sup> Le personnel peut être occupé durant 6 jours par semaine pendant 4 semaines de suite au maximum. La compensation des jours de congé non obtenus doit être accordée immédiatement après la fin de la quatrième semaine. Si cette compensation n'est pas accordée dans ce délai, le travailleur a droit à un supplément en argent ou en temps de 50 %. Cette majoration n'est pas due pour les entreprises sises dans les lieux touristiques. Dans ces derniers, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, grouper en une seule fois une demi-journée de congé hebdomadaire en fin de saison.

<sup>3</sup> Lorsque le congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié, il n'est pas remplacé; il subsiste si un jour férié tombe un autre jour de la semaine.

<sup>4</sup>(nouveau) Une fois par mois au moins, le deuxième jour de congé hebdomadaire précède ou suit immédiatement le dimanche ou un jour férié. Cette règle ne s'applique pas aux entreprises sises dans les lieux touristiques.

#### **Art. 12** Vacances

<sup>1</sup> Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus ont droit à cinq semaines de vacances par année (art. 329a CO).

<sup>2</sup> Dès 20 ans révolus, la durée des vacances payées est d'au moins quatre semaines (art. 329a CO).

<sup>3</sup> Les travailleurs âgés de 50 ans, ayant dix ans d'activité dans la profession, ont droit à cinq semaines de vacances payées.

<sup>4</sup> Les jours de congé et les absences que l'employeur est tenu de payer en vertu des articles 4 et 15 ne doivent pas être mis sur le compte des vacances.

### **Section V : Salaires**

#### **Art. 13** Salaires

<sup>1</sup> Le salaire doit correspondre aux tâches, au niveau de formation, aux capacités du travailleur et aux années de service.

<sup>2</sup> Le salaire est payé mensuellement. Le versement intervient au plus tard le troisième jour du mois suivant.

<sup>3</sup> Les salaires minima du contrat-type sont indexés selon l'échelle ci-après et stabilisés à l'indice suisse des prix à la consommation à fin octobre 2013.

Personnel au service de la vente, avec certificat fédéral de capacité dans la branche du commerce de détail

Formation de deux ans	
première année de service	3'500.-- francs
dès la troisième année de service	3'650.-- francs
Formation de trois ans	
première année de service	3'680.-- francs
dès la troisième année de service	3'880.-- francs
Personnel au service de la vente, sans formation	
première année de service dès 18 ans	3'230.-- francs
Personnel auxiliaire payé à l'heure	

	Qualifié	Non qualifié
première année de service	19.70 francs	17.75 francs

<sup>4</sup> Ces salaires seront revus chaque année en tenant compte de la situation économique ainsi que du renchérissement éventuel.

#### **Art. 14** Supplément de salaire

<sup>1</sup> Le travailleur a droit à un supplément de salaire de

- a) 25 % pour le travail de nuit;
- b) 50 % pour le travail du dimanche et jours fériés légaux.

<sup>2</sup> Les entreprises des régions touristiques et des localités frontalières sont soustraites à l'application des dispositions contenues sous l'alinéa 1, lettre b, ci-devant, en tant que les prescriptions sur la fermeture des magasins permettent d'exploiter ces entreprises.

#### **Art. 15** Salaires en cas d'absence de courte durée

Le travailleur a droit à des jours de congé payés aux occasions suivantes :

a) mariage	trois jours
b) naissance d'un enfant	un jour
c) décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère	trois jours
d) décès d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents	deux jours
e) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur	un jour
f) déménagement	un jour
g) inspection militaire	un demi jour
h) décès d'un grand-parents, d'une tante ou d'un oncle	un jour

### **Section VI : Assurances**

#### **Art. 16** Assurance-maladie

<sup>1</sup> L'employeur assure l'employé auprès d'une caisse maladie garantissant le libre passage pour une indemnité journalière égale au moins à 80 % du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs.

<sup>2</sup> L'employeur et le travailleur peuvent convenir du paiement de l'indemnité journalière différé dès le 15<sup>ème</sup> jour. Durant la période de carence, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80 %.

<sup>3</sup> L'employeur et le travailleur paieront chacun la moitié des primes.

<sup>4</sup> L'employeur conclut une assurance maternité couvrant le salaire pendant seize semaines. L'employée a droit à ces prestations que si les rapports contractuels ont duré 270 jours avant l'accouchement. Les primes afférentes sont supportées par moitié par l'employeur et l'employée.

#### **Art. 17** Assurance-accident

<sup>1</sup> Les travailleurs sont assurés conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981.

<sup>2</sup> Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

**Art. 18** Prévoyance professionnelle

Les travailleurs sont assurés conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) du 25 juin 1982.

**Art. 19** Litiges

<sup>1</sup> Les litiges relevant du contrat de travail seront tranchés par le Tribunal du travail dans les limites fixées à l'art. 343 du Code des Obligations.

<sup>2</sup> Pour tous les litiges dont la somme litigieuse dépasse fr. 30'000.--, les dossiers seront soumis au juge ordinaire.

**Art. 20** Dispositions finales

<sup>1</sup> Les dispositions du Code des obligations concernant le contrat de travail sont applicables à toutes les questions qui ne sont pas réglées par le contrat-type.

<sup>2</sup> Demeurent réservées, lors de l'entrée en vigueur du présent contrat-type, les situations acquises plus favorables aux travailleurs.