



Notice du 12 février 2024

Contrat-type de travail pour le commerce de détail

Généralités

Objectif Depuis le 1^{er} janvier 2007, un contrat-type de travail (CTT BE ; RSB 222.153.23) s'applique au commerce de détail dans le canton de Berne. L'annexe I, qui contient la directive salariale, a été adaptée au 1^{er} janvier 2012. Le présent aide-mémoire expose les points essentiels du CTT commerce de détail.

Application Ledit CTT s'applique en l'absence de contrat de travail écrit ou de règlement y afférent. La directive salariale figurant dans l'annexe I est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012.

L'Office de l'économie recommande d'appliquer le CTT lors de nouveaux rapports de travail. Le salaire et la durée du travail doivent être consignés par écrit.

Le CTT ne s'applique pas aux entreprises assujetties à une convention collective de travail (CCT).

Information L'employeur doit remettre aux travailleurs et travailleuses un exemplaire du CTT lors de l'embauche et lors de chaque modification de ce dernier. Le lien <http://www.be.ch/ctt> fournit des informations complémentaires en la matière. Pour toute question, prière de composer le 031 633 55 85 ou d'envoyer un courriel à l'adresse info.arbeit@be.ch.

Personnes assujetties au CTT Le CTT vaut pour toute personne active dans le commerce de détail. Il ne s'applique ni aux exploitants et exploitantes, ni aux membres de leur famille directe.

Toute exception concernant d'autres membres du personnel d'une entreprise doit être convenue par écrit.

Dérogations Il peut être dérogé au CTT dans le cadre d'un contrat individuel de travail écrit. Les dispositions impératives du droit fédéral (Code des obligations, loi sur le travail), par contre, doivent toujours être respectées.

Toutes les dispositions du CTT qui ne sont pas mentionnées dans le contrat individuel de travail demeurent applicables.

Règles les plus importantes du CTT

Temps de travail (art. 12, 13) La durée de travail hebdomadaire est de 41 heures en moyenne. En vertu de la loi sur le travail, la durée maximale de travail journalier ne doit pas

dépasser 14 heures (pauses et heures supplémentaires incluses). Le travail de jour est possible entre 6 heures et 20 heures, le travail du soir jusqu'à 23 heures.

Les pauses ne comptent pas comme temps de travail. Sont considérées comme pauses uniquement les périodes durant lesquelles les travailleurs et travailleuses peuvent quitter leur place de travail.

Organisation du temps de travail
(art. 12, 15)

Des horaires flexibles tiennent compte à la fois des besoins des employeurs et de ceux des travailleurs et travailleuses. Ils doivent pouvoir être planifiés de manière appropriée et donc convenus par écrit. La durée de travail peut être fixe, varier selon la saison ou être définie dans des plans de travail. Les personnes employées à temps partiel peuvent par exemple répartir un 50 pour cent d'activité sur deux jours. Lorsque le degré d'occupation est inférieur à 20 pour cent, les deux tiers seulement du temps de travail doivent être fixés à l'avance.

La durée du travail hebdomadaire effective ne doit pas s'écarter de plus de cinq pour cent de la durée du travail convenue. Les écarts doivent être compensés dans un délai de six mois.

Heures supplémentaires (art. 14)

Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée de travail convenue (avec une marge de tolérance de cinq pour cent). Ces heures doivent être compensées, ou payées avec un supplément de 25 pour cent au salaire.

L'employeur doit consigner par écrit les heures supplémentaires effectuées. Les travailleurs et travailleuses ont le droit de consulter ces relevés.

Jours libres et vacances (art. 17, 20)

Les travailleurs et travailleuses ont droit à deux jours libres par semaine. Un de ces jours peut être réparti sur deux demi-journées. Dans les entreprises ouvertes le dimanche, les travailleurs et travailleuses bénéficient d'au moins un dimanche de congé toutes les deux semaines. L'employeur décide de la date des jours libres et tient compte ce faisant des souhaits des travailleurs et travailleuses.

En dérogation à la réglementation légale minimale, les travailleurs et travailleuses ont droit à cinq semaines de vacances après 50 ans révolus et à six semaines après 55 ans révolus. Au moins deux semaines de vacances par année doivent être prises d'une manière continue.

L'employeur doit consigner par écrit les soldes de vacances. Les travailleurs et travailleuses ont le droit de consulter ces relevés.

Salaire (art. 25 – 30)

L'annexe I du CTT contient une directive salariale. En l'absence d'accord salarial écrit, cette directive a force obligatoire.

Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail convenu, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur ou la travailleuse doive encore fournir son travail.

Le salaire mensuel convenu doit être payé 13 fois, ce qui doit aussi être indiqué sur le décompte de salaire. Le mode de versement du 13e salaire peut être fixé librement.

Calcul du salaire horaire

En cas de travail irrégulier ou de courte durée, la part de l'indemnité de vacances peut aussi être payée lors de chaque versement de salaire, pour autant qu'il en soit convenu par écrit. Le calcul du salaire horaire dépend du temps de travail et du droit aux vacances. L'exemple ci-dessous vaut pour une employée de 25 ans sans formation qui bénéficie de quatre semaines de vacances par année et travaille six heures et demie hebdomadaires :

Salaire annuel	CHF 3 685 x 13	CHF 47 905
Salaire mensuel	Salaire annuel : 12	CHF 3 992
Salaire journalier	Salaire annuel : 21,7	CHF 184
Salaire horaire	Salaire journalier : 8,2	CHF 22.45

Le salaire horaire contient la part du 13^e salaire. L'indemnité de vacances doit être calculée en sus et indiquée séparément dans les décomptes de salaire mensuels:

Nombre d'heures de travail fournies	26	
Salaire brut (13 ^e salaire incl.)	22.45 x 26	CHF 583.70
Indemnité de vacances (8,33%)	583.70 x 0,0833	CHF 48.60
Total brut		CHF 632.30

Indemnités supplémentaires

Les travailleurs et travailleuses ont droit à une indemnité supplémentaire pour le travail de nuit à partir de 20 heures (supplément de 20 pour cent du salaire), le travail du dimanche (50 pour cent) et les heures supplémentaires (25 pour cent).

Maternité (art. 22, 30)

Toutes les travailleuses ont droit à un congé de maternité de 16 semaines, durant lequel elles touchent leur plein salaire.

La part allant au-delà du droit légal à 14 semaines de congé et à 80 pour cent d'indemnité salariale est à la charge de l'employeur. Si la travailleuse n'a pas pu faire valoir de droit selon la loi sur les allocations pour perte de gain, c'est le montant total correspondant qui est à la charge de l'employeur.

Assurance pour indemnités journalières en cas de maladie (art. 33)

L'employeur doit assurer les travailleurs et travailleuses contre une perte de gain consécutive à une maladie. Les indemnités journalières à garantir se montent à 80 pour cent du salaire brut avec un délai d'attente de 30 jours au plus, pour une durée de droit aux prestations de 720 jours sur 900 jours civils. En cas de rapports de travail de durée déterminée, le droit aux prestations prend fin au plus tard à l'échéance des rapports de travail.