



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

**Modification du 4 octobre 2023**

---

*Le Conseil fédéral suisse,  
arrête:*

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 6 décembre 2017 et du 18 octobre 2018<sup>1</sup> étendant le champ d'application de la convention collective de travail des shops de stations-service suisses sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2, al. 1 et 4*

<sup>1</sup> L'extension du champ d'application s'applique à l'ensemble du territoire de la Confédération suisse.

(...)

<sup>4</sup> 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 du montant des salaires minimaux.

<sup>1</sup> FF 2018 45, 7597

## II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) des shops de stations-service suisses, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral du 6 décembre 2017, du 18 octobre 2018 et du 18 novembre 2021<sup>2</sup>, est étendu:

*Art. 5.1* (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 lieu de travail;
  - le temps d'essai;
  - la fonction;
  - la durée du contrat;
  - la durée hebdomadaire du travail;
  - le taux d'occupation;
  - la rémunération mensuelle ou horaire.

*Art. 7.1 et 7.7* (Durée du travail)

- 7.1 a) 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 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.
- 7.1 b) L'employeur est tenu d'accorder au personnel au moins deux fois par mois deux jours complets de congés consécutifs. Ces deux jours tombent dix fois par an sur un week-end. Les droits plus élevés de la loi sur le travail concernant le nombre minimal de dimanches de congé sont réservés. La Commission paritaire statue sur les exceptions. Un formulaire correspondant est mis à disposition.
- 7.7 L'employeur établit chaque mois un décompte du solde des heures de travail et le remet au salarié. Sur demande, l'employeur est tenu de prouver que la remise ou l'envoi du décompte des heures de travail a eu lieu.
- À la fin de l'année civile, le solde des heures de travail et le solde théorique contractuel doivent être équilibrés ou au plus tard à la fin juin de l'année suivante. Il n'est pas procédé à une déduction si le solde est négatif suite aux ordres de l'employeur. En cas de résiliation du contrat de travail en cours d'année, le solde d'heures théorique doit être égal à zéro ou les heures excédentaires doivent être payées.

<sup>2</sup> FF 2018 45, 7597; 2021 2860

---

*Art. 8.1* (Heures supplémentaires)

8.1 Pour les collaborateurs rétribués au mois, la règle suivante s'applique: (...) les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre de même durée dans un délai de 6 mois. En cas d'impossibilité, le solde doit être payé avec un supplément de 25 %. L'employeur et le collaborateur fixent d'un commun accord le moment de la compensation.

*Art. 9* Travail à temps partiel

Les collaboratrices et collaborateurs ayant un taux d'occupation d'au moins 60 % 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 60 % 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 régulier ou périodique est rémunéré avec un supplément salarial 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. 12* Pauses

Les employés doivent disposer d'une possibilité de s'asseoir pendant les pauses. Dans la mesure du possible, celle-ci doit se trouver dans une salle de repos ou au moins dans une zone séparée du poste de travail. S'il n'est pas possible de quitter le poste de travail pendant les pauses, il faut impérativement disposer d'un siège à proximité de la caisse ou d'un dispositif d'aide à la station debout dans la zone des caisses.

*Art. 14.1* (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, indépendamment du canton de résidence ou de travail du/de la salarié(e).

*Art. 17.1 et 17.4* (Salaires)

17.1 Les salaires minimums sont fixés à l'annexe 2 de la présente CCT.

Avant de conclure le contrat de travail, l'employeur doit vérifier si les conditions d'une certaine catégorie de salaire minimal sont remplies. Le résultat de cet entretien doit être consigné par écrit et signé par les deux parties. La Commission paritaire met à disposition le formulaire correspondant. Le collabora-

teur est tenu de fournir à l'employeur les renseignements nécessaires et de remettre les justificatifs.

- 17.4 (...) Le vol d'essence ne peut pas être déduit du salarié. La responsabilité pour les différences de caisse n'est engagée qu'en cas de dol avéré ou de négligence grave. Les déductions collectives et forfaitaires sont interdites.

*Art. 18.2* (13<sup>e</sup> salaire)

- 18.2 En cas d'emploi à temps partiel, le 13<sup>e</sup> 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.

*Art. 23* Maternité et paternité

- 23.1 En cas de maternité, la collaboratrice a droit, à compter de l'accouchement, à un congé de maternité payé de la durée suivante:

- de la 1<sup>re</sup> à la 3<sup>e</sup> année de service pendant 14 semaines
- à partir de la 3<sup>e</sup> année de service pendant 16 semaines

Pendant le congé maternité, elle perçoit une allocation à hauteur de 80 % de son salaire brut ordinaire.

- 23.2 Si pendant le congé maternité en cours, la collaboratrice passe de la 2<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> année de service, le congé de maternité ainsi que l'allocation lui sont accordés pendant 16 semaines.

- 23.3 Si la collaboratrice reprend le travail avant la fin du congé maternité, elle perd le droit à l'allocation de maternité restante et au maintien du paiement du salaire.

(...)

- 23.6 En cas de paternité, le collaborateur a droit à un congé de paternité payé de 10 jours ouvrables (conformément à l'art. 329g du Code des obligations). Celui-ci est remboursé à 100 % et peut être pris à la journée ou à la semaine dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

*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.

Si lors d'un contrôle, la Commission paritaire constate une prétention pécuniaire impayée d'un collaborateur et que l'employeur ne prouve pas par écrit qu'il a payé au collaborateur concerné le montant constaté dans le rapport de contrôle à hauteur des différences pécuniaires dans les 30 jours suivant la réception de la décision définitive de la Commission paritaire, celle-ci est habilitée à informer le collaborateur de son avoir salarial personnel.

L'annexe 4 précise les détails.

*Art. 31.2* (Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel)

31.2 Les cotisations sont versées par les employeurs deux fois par an au secrétariat de la Commission paritaire. Si nécessaire, les employeurs peuvent procéder au virement une fois par an. Dans ce cas, il convient d'en informer le secrétariat.

*Art. 34* Protection de la personnalité / Protection des données

(...) Les systèmes de surveillance ou de contrôle servent uniquement à accroître la sécurité des collaborateurs, en particulier à prévenir les attaques à main armée et les vols à l'astuce. Les caméras de surveillance doivent être positionnées de manière à ce que les collaborateurs ne soient filmés que lorsque cela est absolument nécessaire aux fins requises. Les enregistrements ne peuvent être analysés et utilisés qu'à des fins de sécurisation de preuves en vue d'une poursuite pénale. L'installation de caméras de surveillance, l'objectif de la surveillance et de l'analyse des enregistrements et le traitement des données personnelles ainsi collectées doivent être communiqués par écrit aux collaborateurs. Sur demande, les collaborateurs peuvent consulter les données personnelles traitées à leur sujet.

*Art. 36.3* (Protection de la santé / Prévention des accidents / Sécurité au travail)

36.3 L'employeur veille à la sécurité des travailleurs et forme ses collaborateurs en conséquence. 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 collaborateurs, notamment lors du travail du soir et de nuit, doit être garantie par des mesures adéquates.

*Art. 37.1* (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.

Les employés dont le contrat de travail n'a pas été résilié ont droit à 2 jours de travail rémunérés par an pour la formation et au perfectionnement professionnels. Ce droit n'est pas cumulable. Il existe en outre un droit à 2 journées

de formation continue payées par an pour la participation aux formations de la Commission paritaire. En cas de participation à ces cours, une indemnité est versée à l'employeur par la commission paritaire. (...)

**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
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
(...)	

## Salaires minimums

Le salaire minimum brut (...) se monte à:<sup>3, 4</sup>

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

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3790.–	Fr. 20.82
– Sans apprentissage, à partir de la 3 <sup>e</sup> année de service:	Fr. 3810.–	Fr. 20.93
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4090.–	Fr. 22.47
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4190.–	Fr. 23.02

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

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3690.–	Fr. 20.27
– Sans apprentissage, à partir de la 3 <sup>e</sup> année de service:	Fr. 3710.–	Fr. 20.38
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 3990.–	Fr. 21.92
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4090.–	Fr. 22.47

**Niveau 3: TI**

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3540.–	Fr. 19.45
– Sans apprentissage, à partir de la 3 <sup>e</sup> année de service:	Fr. 3560.–	Fr. 19.56
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 3800.–	Fr. 20.88

<sup>3</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>4</sup> Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).



	Par mois (x13)	Par heure**
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43

\* Les collaborateurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) doivent dans tous les cas être affectés au salaire minimal pour un apprentissage achevé au bout de 3 ou 4 ans. Les collaborateurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP; diplôme de formation élémentaire) doivent toujours être affectés au salaire minimum pour un apprentissage professionnel de 2 ans.

\*\* plus 8.33 % pour le 13<sup>e</sup> salaire; 9.24 % et dès 50 ans 10.64 % pour les vacances; 3.59 % pour les jours fériés.

*A partir du 1.1.2024:*

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

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3830.–	Fr. 21.04
– Sans apprentissage, à partir de la 3 <sup>e</sup> année de service:	Fr. 3850.–	Fr. 21.15
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4130.–	Fr. 22.69
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4230.–	Fr. 23.24

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

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3730.–	Fr. 20.49
– Sans apprentissage, à partir de la 3 <sup>e</sup> année de service:	Fr. 3750.–	Fr. 20.60
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 4030.–	Fr. 22.14
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4130.–	Fr. 22.69

**Niveau 3: TI**

	Par mois (x13)	Par heure**
– Sans apprentissage:	Fr. 3630.–	Fr. 19.95
– Sans apprentissage, à partir de la 3 <sup>e</sup> année de service:	Fr. 3650.–	Fr. 20.05
– Apprentissage de 2 ans*:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43

	Par mois (x13)	Par heure**
– Apprentissage de 3 et 4 ans*:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

\* Les collaborateurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) doivent dans tous les cas être affectés au salaire minimal pour un apprentissage achevé au bout de 3 ou 4 ans. Les collaborateurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP; diplôme de formation élémentaire) doivent toujours être affectés au salaire minimum pour un apprentissage professionnel de 2 ans.

\*\* plus 8.33 % pour le 13<sup>e</sup> 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 jusqu'au 20<sup>e</sup> anniversaire et sans formation professionnelle de base achevée, qui ne sont pas engagés seuls dans le shop de la station-service. La durée d'un stage est limitée à 6 mois maximum.
- Les collaboratrices et collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'État, 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.

### III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et a effet jusqu'au 31 décembre 2024.

4 octobre 2023

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr