

Généralités

Objectif

Dès le 1^{er} janvier 2007, un contrat-type de travail (CTT) s'applique au commerce de détail dans le canton de Berne. Ses conséquences les plus importantes sont exposées dans le présent aide-mémoire.

Quels sont les changements?

Le CTT s'applique dès le 1^{er} janvier 2007 chaque fois qu'un contrat de travail écrit n'existe pas ou qu'il ne comporte pas de réglementation. Les contrats écrits existants doivent être renouvelés jusqu'au 30 juin 2007 (par écrit), faute de quoi le CTT s'appliquera dès le 1^{er} juillet 2007.

Le beco recommande d'appliquer le contrat-type de travail lors de nouveaux rapports de travail. Le salaire et la durée du travail doivent être consignés par écrit.

Il n'y aura aucun changement pour les entreprises assujetties à une convention collective de travail, le CTT ne s'appliquant pas dans ce cas.

Information

L'employeur ou l'employeuse doit remettre aux travailleurs et travailleuses un exemplaire du CTT lors de l'embauche et lors de chaque modification du CTT. Dans le cas de rapports de travail existant déjà avant le 1^{er} janvier 2007, il est également recommandé de remettre aux travailleurs et travailleuses un exemplaire du CTT.

A qui s'applique le CTT?

Le CTT s'applique à 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.

Comment déroger au CTT?

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) 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

Durée du 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.

Flexibilité dans l'organisation du temps de travail (art. 12, 15)

Des horaires flexibles tiennent compte à la fois des besoins des employeurs ou employeuses et de ceux des travailleurs et travailleuses. Il doivent pouvoir être planifiés de manière appropriée et donc convenus par écrit. La durée de travail peut être fixée de manière différenciée selon la saison ou dans des plans de travail. Les employés 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 6 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 supplémentaires doivent être compensées, ou payées avec un



supplément de 25 pour cent au salaire.

L'employeur ou l'employeuse 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 libres peut être réparti sur deux demi-journées. Dans les entreprises travaillant régulièrement le dimanche, les travailleurs et travailleuses bénéficient d'au moins deux dimanches de congé par mois. L'employeur ou l'employeuse 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 5 semaines de vacances après 50 ans révolus et à 6 semaines après 55 ans révolus. Au moins deux semaines de vacances par année doivent être prises d'une manière continue.

L'employeur ou l'employeuse 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 du CTT comporte les directives concernant le salaire minimal. En l'absence d'accord salarial écrit, ces directives salariales ont force obligatoire.

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

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

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 ou de l'employeuse. 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 ou de l'employeuse.

Assurance-maladie: indemnité journalière
(art. 33)

L'employeur ou l'employeuse 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.