

Convention collective de travail

**pour les employés de commerce,
les employés technico-commerciaux et
le personnel de vente dans le commerce
de détail**

Valable à partir du 1^{er} janvier 2026

Traduction: En cas de différend, le texte allemand fait foi.

De bonnes raisons pour la convention collective de travail (CCT)

La valeur d'une bonne culture habituée à la discussion et d'une bonne volonté réciproque dans le dialogue ne peut pas être suffisamment appréciée.

Situations «gagnant-gagnant»

En tant qu'organisation des travailleurs, le Kaufmännischer Verband Zürich, et en tant qu'organisation patronale, Arbeitgeber Zürich, représentent les intérêts de leurs membres. Les positions des intérêts et les mandats de négociation sont clairement définis. En trouvant ensemble des solutions constructives sur la base de bonnes relations entretenues de longue date, il résulte pour les employés et les employeurs des situations «gagnant-gagnant».

Conditions-cadres fiables

Une convention collective de travail est obligatoire pour une durée déterminée et peut ainsi offrir cette sécurité nécessaire à une activité prévoyante. Une convention collective de travail protège la place économique et la rend stable. Par conséquent, l'ordre et la sécurité légale sont garantis de manière décisive par la convention collective de travail. La maîtrise des crises et l'intervention sont réglées en partenariat et institutionnalisées.

Grande flexibilité

Les partenaires sociaux sont flexibles et peuvent adapter la convention collective de travail aux nouveaux développements de façon autonome et rapide. En revanche, les changements législatifs et leur mise en application exigent beaucoup de temps.

Table des matières

Préambule 6

Dispositions générales 6

1.	But	6
2.	Champ d'application	7
3.	Paix du travail	8
4.	Représentations des employés dans l'entreprise	9
5.	Commission paritaire	9
6.	Tribunal arbitral	10

Dispositions contractuelles 11

Début et fin des rapports de travail 11

7.	Conclusion du contrat de travail	11
8.	Temps d'essai	11
9.	Résiliation	11
10.	Protection contre la résiliation du contrat	15

Obligations et droits généraux 16

11.	Formation professionnelle continue	16
12.	Exercice de fonctions publiques	17
13.	Obligation de diligence et de fidélité	17
14.	Obligation de rendre compte et devoir de restitution	18
15.	Traitement des données personnelles	18

Horaire de travail et vacances 18

16.	Horaire de travail	18
17.	Heures supplémentaires	19
18.	Vacances	20

18a.	Congé de maternité, de l'autre parent et d'adoption	22
18b.	Congés de prise en charge	23
19.	Congé	24
19a.	Protection de la santé	24
19b.	Mesures visant à accroître la flexibilité du temps de travail	25
19c.	Travail à domicile	26

Rémunération 26

20.	Salaires et adaptations de salaire	26
21.	Salaires initiaux minimaux et rémunération des apprentis	26
22.	Allocations familiales	26
23.	Cessions de salaire	27
24.	Primes de fidélité	27

Paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler 27

25.	Maladie, accident, accomplissement d'obligations légales, exercice d'une fonction publique	27
26.	Service militaire, civil, dans la protection civile et Croix-Rouge suisses	30

Dispositions de prévoyance 31

27.	Indemnité en cas de décès	31
28.	Indemnité de départ en cas de prévoyance professionnelle absente ou insuffisante	32

Dispositions finales 33

29.	Dispositions plus favorables	33
30.	Entrée en vigueur de la présente convention collective	33
31.	Table des articles du CO sur le contrat individuel de travail	34

Préambule

Soucieux de:

- créer des conditions de travail modernes et une sécurité légale la plus grande possible, tant pour les employés que pour les employeurs;
- contribuer au bien-être et au développement d'un site économique compétitif attrayant, tant pour les entreprises que pour les collaborateurs;
- promouvoir une sécurité sociale responsable et durablement viable ainsi qu'agir en toute responsabilité, tant de la part des employés que des employeurs;
- entretenir et promouvoir une collaboration entre les partenaires sociaux, basée sur la confiance et le respect selon le principe de la bonne foi;
- soutenir la formation et la formation continue des collaborateurs et notamment promouvoir et développer le double système de formation;

le Kaufmännischer Verband Zürich en tant qu'organisation des travailleurs et Arbeitgeber Zürich en tant qu'organisation patronale (ci-après conjointement **«associations contractantes»** concluent la convention collective de travail suivante:

Dispositions générales

1. But

Dans l'intérêt des employeurs comme celui des employés de commerce, des employés technico-commerciaux et du personnel de vente dans le commerce de détail, ci-après désignés par «les employés», la convention collective a pour objet

- le maintien et le renforcement des bonnes relations entre les employeurs et leurs employés,
- la définition de rapports de travail modernes,
- l'amélioration de la collaboration entre les partenaires sociaux.

Dispositions générales

Les associations contractantes s'engagent à faire respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.

2. Champ d'application

La présente convention collective régit les rapports de travail entre, d'une part, les employeurs qui sont membres de Arbeitgeber Zürich et qui n'ont pas déposé de déclaration écrite selon laquelle ils ne se soumettent pas à la présente convention collective et, d'autre part, les employés de commerce et les employés technico-commerciaux au bénéfice d'une formation qu'occupent ces employeurs, le personnel de vente formé dans le commerce de détail et les employés disposant d'une formation académique de quelque faculté que ce soit.

Les employeurs membres de Arbeitgeber Zürich ont la possibilité de déclarer chaque année par écrit, jusqu'au 31 mars avec effet au 30 juin, resp. jusqu'au 30 septembre avec effet au 31 décembre, qu'ils ne se soumettent plus à la présente convention collective (opting out). Les employeurs membres de Arbeitgeber Zürich peuvent déclarer en tout temps par écrit se soumettre à la présente convention collective (Opting-In).

Les nouveaux membres de Arbeitgeber Zürich peuvent, pendant les trois premiers mois d'affiliation, déclarer avec effet dès leur entrée dans Arbeitgeber Zürich, qu'ils ne se soumettent pas à la convention collective de travail (opting out).

Le Secrétariat de Arbeitgeber Zürich tient à jour une liste de ses membres qui ne se soumettent pas à la convention collective de travail. Le Kaufmännischer Verband Zürich reçoit jusqu'au 30 juin resp. jusqu'au 31 décembre de chaque année civile, une liste mise à jour au 1er juillet resp. au 1er janvier comprenant les membres soumis et non soumis à la convention collective de travail.

Il est recommandé aux employeurs membres de Arbeitgeber Zürich, qui en raison d'une déclaration écrite de leur part (opting-out), ne sont pas soumis à la présente convention collective, de respecter au moins les conditions d'engagement

Dispositions générales

prévues par la présente convention collective, pour autant qu'aucune autre convention collective ne soit applicable.

Les termes «employés» et «travailleurs» sont utilisés pour désigner les personnes des deux sexes.

Les employés qui par leur formation ne peuvent pas être inclus dans ces catégories, mais qui ont exercé les fonctions correspondantes de manière autonome pendant deux ans au moins, sont assimilés aux catégories soumises à la présente convention.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent également aux réductions du taux d'occupation.

3. Paix du travail

Les associations contractantes reconnaissent l'importance de la paix du travail et elles s'engagent à la faire respecter impérativement, au besoin en agissant sur leurs membres. Pendant la validité de la présente convention collective, elles s'abstiendront de tout affrontement, même sur des questions qui ne sont pas réglementées par cette convention collective. Cette disposition ne concerne pas les comptes rendus objectifs qui ne contiennent pas de reproches.

La paix du travail doit également être respectée sans restriction par chacun des employeurs et des travailleurs.

Les désaccords seront réglés par négociations directes entre les associations contractantes ou au sein de la commission paritaire (voir article 5).

4. Représentations des employés dans l'entreprise

Les associations contractantes s'appliqueront à promouvoir une collaboration harmonieuse entre les employeurs, les employés et les représentations de ces derniers dans les entreprises.

Leur mission consiste en particulier à contrôler le respect, l'exécution de la convention collective et à favoriser la formation continue et le perfectionnement des travailleurs au sein de l'entreprise.

Les membres des représentations des employés jouissent d'une position de confiance qui les oblige à adopter un comportement fidèle et loyal. Inversement, l'exercice correct de leur activité ne doit pas leur porter préjudice.

La nomination, l'activité et les compétences des représentations des employés sont soumises à la Loi sur la participation.

5. Commission paritaire

Pour assurer l'application de la présente convention collective et la promotion de la collaboration, il est institué une commission paritaire composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des employés désignés par les associations contractantes. Sa présidence revient alternativement à un représentant des employés ou des employeurs.

Les associations contractantes s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire des questions fondamentales concernant les rapports entre les employeurs et les employés qui ont été soumises à leur examen par l'une des associations contractantes.

En cas d'avis divergents sur l'interprétation de la convention collective ou si l'une des associations contractantes prétend que la convention n'est pas respectée, l'objectif est de parvenir à un accord au sein de la commission paritaire.

Dispositions générales

Les litiges concernant les contrats de travail individuels entre employeurs et employés seront réglés par négociations directes entre les parties concernées. En second lieu, il appartient à un tribunal ordinaire de trancher.

6. Tribunal arbitral

Les associations contractantes soumettent leurs litiges éventuels résultant de la présente convention collective à un tribunal arbitral qui tranchera sans appel. Le tribunal arbitral se compose d'un président et de quatre juges arbitraux, chacune des associations contractantes en désignant deux.

Le président est élu par les juges arbitraux désignés selon l'al. 1, l'unanimité est requise. Si une telle élection n'aboutit pas, le président est désigné par la Cour suprême du canton de Zurich.

Le président peut opter pour une procédure orale. Par ailleurs, les dispositions du Code de procédure civile (CPC; articles 353 et suivants CPC) sont applicables.

Début et fin des rapports de travail

7. Conclusion du contrat de travail

Les rapports de travail sont réglés par le contrat individuel de travail. Les dispositions de la présente convention collective doivent être respectées. Il est recommandé de conclure le contrat sous forme écrite.

8. Temps d'essai

Si les rapports de travail ne sont pas fixés pour une durée déterminée et si aucune disposition contraire n'a été convenue par écrit, le premier mois est considéré comme temps d'essai en application de l'article 335b CO. Le temps d'essai ne peut cependant pas dépasser trois mois.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

9. Résiliation

9.1. Le contrat de travail peut être résilié:

- durant le temps d'essai, pour la fin d'une semaine de travail, moyennant un délai de sept jours,
- une fois le temps d'essai écoulé ou si une telle période n'a pas été convenue par écrit:
 - durant la première année de service, pour la fin du mois suivant la résiliation du contrat,
 - de la deuxième à la neuvième année de service, pour la fin du deuxième mois suivant la résiliation du contrat,
 - dès la dixième année de service, pour la fin du troisième mois suivant la résiliation du contrat.

Ces délais peuvent être prolongés ou écourtés par accord écrit; ils ne peuvent cependant pas être inférieurs à 1 mois.

Dispositions contractuelles

Si l'employeur résilie le contrat de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de l'autre parent au sens de l'article 329g CO avant la fin du contrat de travail, le délai de congé est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris.

- 9.2. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
- 9.3. La résiliation doit être en possession du destinataire au plus tard le dernier jour du mois de la résiliation. Si la résiliation se fait par écrit, ce qui est recommandé, il ne suffit pas qu'elle soit déposée à la poste le dernier jour du mois de la résiliation (ce n'est donc pas le cachet de la poste qui fait foi).
- 9.4. Il ne peut pas être stipulé des délais de congé différents pour les employeurs et pour les employés. Dans le cas contraire, c'est le délai le plus long qui s'applique aux deux parties.
- 9.5. Lorsque l'employé atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS, le rapport de travail ne s'achève pas automatiquement, à moins qu'il n'en ait été convenu ainsi.
- 9.6. Congé abusif
Aux termes de l'article 336 CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
 - a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte un préjudice grave à la collaboration dans l'entreprise;
 - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - c) dans le seul but d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

Dispositions contractuelles

- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou de protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale non volontaire.

Le congé donné par l'employeur est également abusif s'il est signifié:

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'employé à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b) pendant que l'employé, représentant élu du personnel, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation;
- c) dans le cadre de licenciements collectifs, sans consulter la représentation des employés ou, s'il n'en existe pas, les employés eux-mêmes.

Dans les cas prévus au 2^e alinéa, lettre b, la protection du représentant des employés dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

- 9.7. La partie qui résilie abusivement les rapports de travail est tenue aux termes de l'article 336a CO de verser une indemnité à l'autre partie.

L'indemnité est fixée par le tribunal ordinaire, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire de l'employé. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2^e alinéa, lettre c CO l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire de l'employé.

Dispositions contractuelles

- 9.8. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'opposition doit être en possession de la partie résiliant le contrat au plus tard le dernier jour des rapports de travail (ce n'est donc pas le cachet de la poste qui fait foi).

Si l'opposition est recevable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

- 9.9. Résiliation immédiate du contrat de travail
L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la poursuite des rapports de travail de celui qui a donné le congé.

Le tribunal ordinaire apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que l'employé ait été dans l'incapacité de travailler sans qu'il y ait eu faute de sa part.

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, l'employé a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

Dispositions contractuelles

Aux termes de l'article 337c, alinéa 3 CO, le tribunal ordinaire peut condamner l'employeur à verser à l'employé une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire de l'employé.

10. Protection contre la résiliation du contrat

Aux termes de l'article 336c CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat après le temps d'essai:

- a) pendant que l'employé accomplit un service obligatoire, militaire ou de protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- c^{bis}) avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'article 329f, al. 2 CO;
- c^{ter}) entre le début du congé prévu à l'article 329f, al. 3 CO, et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection prévue à la let. c;
- c^{quater}) tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'article 329i CO, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;
- c^{quinquies}) pendant le congé prévu à l'article 329g^{bis} CO;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Dispositions contractuelles

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul; si en revanche le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Obligations et droits généraux

11. Formation professionnelle continue

- 11.1. Au plus tard après une année de service, tous les travailleurs intéressés qui en font la demande doivent avoir la possibilité de participer chaque année, pendant au moins cinq jours ouvrables payés, à des formations professionnelles continues qualifiées, que celles-ci soient internes ou externes, ou à des formations en vue d'exercer des fonctions dans des associations professionnelles ou des commissions d'entreprise. Après le début de l'apprentissage, il en va de même pour les séjours linguistiques des apprentis. En cas de réduction du taux d'occupation, les jours ouvrables payés peuvent être réduits d'autant. En lieu et place du temps de travail, une contribution équivalente peut être accordée aux travailleurs, pour les frais de la formation continue susmentionnée. La formation ainsi que sa date doivent être déterminées en fonction autant des intérêts de l'employé que ceux de l'employeur. L'employé doit prouver sa participation à la formation tel que convenue; sur demande l'employeur doit confirmer à l'employé sa participation aux formations internes.
- 11.2. Pour passer des examens professionnels fédéraux et examens professionnels fédéraux supérieurs (soit pour des examens menant à l'obtention d'un brevet fédéral respectivement d'un diplôme fédéral, diplômes d'écoles

Dispositions contractuelles

supérieures ainsi qu'examens bachelor et master auprès d'hautes écoles spécialisées et d'universités) il doit être accordé jusqu'à quatre jours de congé additionnels sans réduction de salaire pour autant que les examens aient lieu pendant le temps de travail.

- 11.3. Il est recommandé à l'employeur de déterminer annuellement un budget de formation de l'entreprise et de régler les droits et obligations réciproques concernant la formation dans un accord de formation individuel.

12. Exercice de fonctions publiques

Pour l'exercice de fonctions publiques susceptibles d'affecter les rapports de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire. Elle ne peut être refusée que pour de justes motifs. Le droit au maintien du salaire en cas d'absence au travail est régi par l'article 25.

13. Obligation de diligence et de fidélité

L'employé exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

Il est tenu d'utiliser correctement et de traiter avec soin les machines, les instruments de travail, les appareils, les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, de même que le matériel mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son travail.

Pendant la validité du contrat, l'employé n'est pas autorisé à accomplir un travail rémunéré pour une tierce partie dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité ou notamment, il fait concurrence à l'employeur.

Pendant la validité du contrat, l'employé ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance en étant au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat et aussi longtemps que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Dispositions contractuelles

14. Obligation de rendre compte et devoir de restitution

L'employé rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.

Il est tenu, en particulier à la fin des rapports de travail, de remettre immédiatement à l'employeur tout ce qu'il a produit par son activité contractuelle, ou qui lui a été confié, ou qui est parvenu en sa possession pendant la durée des rapports de travail.

15. Traitement des données personnelles

L'employeur n'est autorisé à traiter les données relatives à l'employé que si elles concernent l'aptitude de ce dernier aux rapports de travail ou si elles sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (article 328b CO). Par ailleurs, les dispositions de la Loi sur la protection des données (LPD) sont applicables.

Horaire de travail et vacances

16. Horaire de travail

- 16.1. La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 à 42 heures. L'organisation du temps de travail peut être régie par différents règlements internes. Dans tous les cas, la durée normale du travail pour les employés à temps plein est de 40 à 42 heures par semaine, resp. de 2080 heures (52 x 40 heures) à 2184 heures (52 x 42 heures) par an, pauses non incluses.
- 16.2. L'horaire de travail est celui pendant lequel l'employé doit se tenir à la disposition de l'employeur. Pour l'personnel de vente, le temps employé aux travaux de préparation et de rangement, ainsi qu'au service de la clientèle après la fermeture du magasin, font partie de l'horaire de travail. Le trajet du domicile au lieu de travail et vice versa n'est pas compris dans l'horaire de travail.

Dispositions contractuelles

- 16.3. Dans le canton de Zurich, les jours suivants sont des jours de congé officiels durant lesquels on ne travaille pas: Nouvel An, Vendredi Saint, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Noël (25 décembre) et Saint-Étienne (26 décembre).

La même disposition s'applique aux jours fériés locaux (pour la ville de Zurich, par exemple, le 2 janvier ainsi que les après-midi du lundi du «Sechseläuten» et du «Knabenschiessen»). Une autre solution équivalente est possible.

- 16.4. Outre le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche), le travailleur a droit à une journée entière ou à deux demi-journées libres par semaine. Ce droit n'existe pas si un jour de repos officiel selon l'article 16.3 coïncide avec la journée ou la demi-journée normalement libre.

Les jours où il est accordé une demi-journée libre, la durée du travail ne peut pas dépasser la moitié du temps normal de travail journalier.

- 16.5. Les travailleurs occupés dans la vente du soir jusqu'à 20 heures au minimum ont droit à une pause repas d'au moins 30 minutes pour autant qu'ils aient pris leur service avant 16 h 30. Si la durée du temps de travail y compris la vente du soir s'élève à plus de 8 heures ce jour-là, le travailleur a en plus le droit à un repas adéquat aux frais de l'employeur à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Pour les travailleurs habitant à l'extérieur la possibilité d'utiliser des liaisons de transports publiques raisonnables doit être prise en compte en cas de vente du soir.

17. Heures supplémentaires

- 17.1. Il y a heures supplémentaires lorsque le temps de travail convenu ou habituel dans l'entreprise sur la base de l'article 16.1 est dépassé. Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure

Dispositions contractuelles

où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Le droit à la compensation ou au paiement des heures supplémentaires doit être communiqué à l'employeur à la fin de chaque mois.

- 17.2. Sous réserve d'accords écrits particuliers, l'employeur indemnise les heures supplémentaires ordonnées ou nécessaires pour l'entreprise à raison d'un supplément de 25 % par heure, comme suit:
- Les heures supplémentaires sont en principe indemnisées par un temps libre correspondant majoré d'un supplément de temps de 25 %.
 - Si, pour des raisons propres à l'entreprise, une indemnisation par du temps libre n'est pas possible, les heures supplémentaires sont payées par versement de salaire majoré d'un supplément de salaire de 25 %.
- 17.3. Les suppléments obligatoires selon la Loi sur le travail prévalent sur les suppléments pour heures supplémentaires selon l'article 17.2 (pas de cumul).

18. Vacances

- 18.1. Le droit annuel à des vacances payées s'élève à 5 semaines (=25 jours ouvrables sur la base d'une semaine de cinq jours à plein temps).

Dès le début de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 60 ans révolus est atteint, un jour de congé supplémentaire annuel est accordé, de même que pour chacune des années suivantes. Si l'employé bénéficie déjà d'un droit excédant les cinq semaines, l'employeur n'est pas tenu de lui accorder plus de six semaines de vacances (= 30 jours ouvrables).

Pour les apprentis le droit annuel à des vacances payées s'élève à 6 semaines (30 jours ouvrables).

Compte tenu des prestations, de la fonction et des responsabilités des cadres, les vacances de ces derniers feront l'objet d'une attention particulière.

Dispositions contractuelles

- 18.2. Le paiement du salaire du personnel à temps partiel pendant les vacances se calcule sur la base des heures de travail régulièrement accomplies durant l'année civile correspondante.

Dans la mesure où le calcul se fait sur la base des jours de travail, les travailleurs à temps partiel ont droit à des congés payés annuels proportionnels à leur occupation.

- 18.3. Les vacances doivent être prises si possible en bloc, avec au moins deux semaines consécutives par an. Normalement, il ne sera pas pris de vacances d'une durée inférieure à une semaine. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte dans la mesure du possible des désirs des employés.
- 18.4. Les jours de congé officiels selon l'article 16.3, alinéa 1 ne sont pas considérés comme jours de vacances s'ils tombent pendant les vacances de l'employé.
- 18.5. Les congés d'entreprise sont à décompter du droit annuel aux vacances. Cependant, si le contrat de travail n'est pas résilié, en cas d'une résiliation par l'employeur ou d'une résiliation par l'employé qui est prononcée pour des motifs imputables à l'employeur, aucune retenue sur le salaire ne peut être faite lorsque l'employé ne dispose pas de suffisamment de jours de vacances au moment du congé d'entreprise.
- 18.6. Lorsqu'un travailleur tombe malade ou s'il est victime d'un accident sans faute de sa part durant ses vacances, les jours d'incapacité totale de travail, confirmée par attestation médicale, ne comptent pas comme jours de vacances. Le travailleur est tenu d'informer immédiatement son employeur.
- 18.7. En cas d'absence pour cause de maladie, de grossesse, d'accident ainsi que de service militaire, civil, dans la protection civile et Croix Rouge, les vacances peuvent être réduites si les absences en question excèdent trois

Dispositions contractuelles

mois par année civile ou par cas. L'exercice du droit au congé de maternité au sens de l'article 329f CO, au congé de l'autre parent au sens de l'article 329g CO ou au congé en cas de décès de la mère au sens de l'article 329g^{bis} CO, au congé de prise en charge au sens de l'article 329i CO et au congé d'adoption au sens de l'article 329j CO n'entraîne aucune réduction du droit aux vacances.

Pour chaque mois d'absence supplémentaire, le droit aux vacances peut être diminué de 1/12e, les fractions de 15 jours civils et davantage comptant pour un mois plein.

- 18.8. Les absences au travail de courte durée pour motifs impérieux (voir article 19) ainsi que le temps manqué pour l'exercice de fonctions publiques (voir article 12) n'entraînent aucune diminution de la durée des vacances.
- 18.9. Les travailleurs qui sont engagés ou qui quittent l'entreprise en cours d'année ont un droit aux vacances proportionnel à la durée des rapports de travail. Le remboursement des vacances obtenues en trop peut être exigé.
- 18.10. Les vacances doivent être prises en tant que telles pendant l'année civile correspondante. De manière générale, elles ne peuvent pas être remplacées par une prestation en argent.

18a. Congé de maternité, de l'autre parent et d'adoption

- 18a.1 Le congé de maternité d'au moins 14 semaines est régi par l'article 329f CO et son indemnisation par les articles 16b et suivants Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG)
- 18a.2 Le congé de l'autre parent ainsi que son indemnisation sont régis par l'article 329g et 329g^{bis} CO ainsi que les articles 16i et suivants Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

Dispositions contractuelles

Outre le droit prévu à l'article 329g CO, le travailleur peut également bénéficier d'un congé non payé d'une durée maximale de deux semaines au cours de la première année suivant la naissance de l'enfant. La date de ce congé doit être convenue en tenant compte des possibilités de l'entreprise et des intérêts du travailleur.

- 18a.3 Le congé d'adoption de 2 semaines ainsi que son indemnisation sont régis par l'article 329j CO et les articles 16t et suivants Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

18b. Congés de prise en charge

- 18b.1 Le congé pour la prise en charge de proches ainsi que son indemnisation sont régis par l'article 329h CO.
- 18b.2 Le congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ainsi que son indemnisation sont régis par l'article 329i CO et les articles 16n et suivants Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

19. Congé

19.1. L'employé qui en fait la demande a notamment droit aux heures et jours de congé suivants sans déduction de salaire, dans la mesure où ils tombent nécessairement pendant le temps de travail:

- mariage du travailleur 2 jours
- mariage dans la famille ou la parenté 1 jour
- décès dans la famille
 - dans le propre ménage 3 jours
 - en dehors du propre ménage jusqu'à 3 jours
- décès d'autres parents ou proches connaissances temps de participation aux obsèques
- journée d'information et recrutement pour le service militaire, civil, dans la protection civile et Croix Rouge temps nécessaire
- propre déménagement
 - dans la même région 1 jour
 - dans une région plus éloignée (à partir de 80 km de distance) jusqu'à 2 jours
- rendez-vous chez le médecin ou le dentiste temps nécessaire
- recherche d'un nouvel emploi après résiliation effective du contrat temps nécessaire

19.2. Les employés appartenant à une minorité religieuse doivent disposer, les jours de leurs fêtes religieuses, du temps nécessaire à l'exercice de leur culte.

19a. Protection de la santé

L'employeur favorise la santé au sein de l'entreprise par voie d'information et de sensibilisation régulière. Il est recommandé d'adresser à l'employé la brochure „Protection de la santé psychosociale au travail” de Arbeitgeber Zürich / Kaufmännischer Verband Zürich.

19b. Mesures visant à accroître la flexibilité du temps de travail

19b.1 L'employeur est soucieux d'examiner les possibilités pour une gestion flexible du temps de travail en fonction des intérêts et conditions-cadres de l'entreprise et en tenant compte des exigences de chaque étape de la vie des employés.

Mis à part la modification du taux d'occupation, spécialement pour les employés ayant des devoirs de prise en charge et des employés ayant atteint l'âge de 55 ans révolus, ainsi que l'accord portant sur un congé non payé, notamment pour des circonstances de vie spéciales comme la naissance ou l'adoption d'un enfant, les suivantes autres mesures possibles s'offrent:

- flexibilisation du temps de travail normal grâce à l'introduction d'horaire flexible ou de durée annuelle du travail, compte temps de travail, etc.
- introduction de home office, partage du travail, etc.
- acquisition de jours de vacances ou de jours de congé supplémentaires.

19b.2 Il est recommandé d'examiner avec bienveillance de telles demandes des employés, en particulier celles modifiant le taux d'occupation ou octroyant un congé non payé.

L'employeur devrait recommander à l'employé dont le temps de travail est réduit de s'informer sur les conséquences possibles relatives à ses droits à une rente de l'AVS et la prévoyance professionnelle avant de conclure un accord sur la réduction du taux d'occupation. Ceci vaut en particulier pour les employés ayant atteint l'âge de 55 ans révolus concernant les possibilités légales pour préserver le droit complet à une rente de la prévoyance professionnelle.

Le travailleur a droit tous les cinq ans, au plus tôt dans la 6^{ième} année de service, à un congé non payé d'une durée maximale de deux semaines. La date de ce congé doit être convenue en tenant compte des possibilités de l'entreprise et des intérêts du travailleur. La non-sollicitation ne donne pas lieu à une augmentation de ce droit.

Dispositions contractuelles

19c. Travail à domicile

Lorsque les employés exécutent leur travail également à domicile (à la maison ou dans d'autres endroits), il est recommandé aux employeurs de convenir des exigences et conditions spécifiques par écrit d'après le Merkblatt « Homeoffice » de Arbeitgeber Zürich et le Kaufmännischer Verband Zürich.

Rémunération

20. Salaires et adaptations de salaire

Le salaire est convenu individuellement entre l'employeur et l'employé; il est périodiquement revu selon les circonstances. Pour la fixation et l'adaptation du salaire, il doit principalement être tenu compte des prestations, mais aussi de la fonction et des exigences imposées par le travail, ainsi que de l'évolution du coût de la vie. L'ancienneté peut également être prise en considération.

A conditions égales, la rémunération des hommes et des femmes doit être égale.

21. Salaires initiaux minimaux et rémunération des apprentis

Les salaires initiaux minimaux des employés de commerce, des employés technico-commerciaux et du personnel de vente dans le commerce de détail, ainsi que la rémunération minimale des apprentis de ces catégories sont fixés dans un règlement faisant partie intégrante de cette convention collective, mais qui peut être résilié ou modifié séparément par les associations contractantes.

22. Allocations familiales

Les employeurs s'engagent à verser à leurs employés des allocations familiales au moins égales à ce que prévoient les dispositions légales applicables.

Dispositions contractuelles

23. Cessions de salaire

Le travailleur ne peut céder ou mettre en gage son salaire futur pour garantir une obligation d'entretien découlant du droit de la famille que dans la mesure où il est saisissable; à la demande d'un intéressé, l'office des poursuites du domicile du travailleur fixe le minimum insaisissable conformément à l'article 93 de la Loi sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP).

Sont nulles la cession et la mise en gage de salaires futurs en garantie d'autres obligations.

24. Primes de fidélité

Il est recommandé d'accorder aux employés

- 1/4 du salaire mensuel à la fin de leur 10e année de service,
- 1/2 salaire mensuel à la fin de leur 15e année de service,
- 3/4 du salaire mensuel à la fin de leur 20e année de service,
- 1 salaire mensuel complet à la fin de leur 25e année de service,
- puis un autre salaire mensuel tous les cinq ans si d'autres prestations similaires ne sont pas déjà offertes.

Païement du salaire en cas d'empêchement de travailler

25. Maladie, accident, accomplissement d'obligations légales, exercice d'une fonction publique

- 25.1. Dans la mesure où le rapport de travail a duré plus d'un mois, le travailleur a droit au maintien intégral de son salaire en cas d'empêchement de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales ou exercice d'une fonction publique, comme suit:

Dispositions contractuelles

- durant le 2^e mois de service 1 semaine
- durant le 3^e mois de service 3 semaines
- du 4^e au 12^e mois de service 5 semaines
- mais au maximum 5 semaines en tout durant la 1^{er} année de service
- durant les 2^e et 3^e années de service 9 semaines
- durant la 4^e année de service 10 semaines
- durant la 5^e année de service 11 semaines
- durant la 6^e année de service 12 semaines
- durant la 7^e année de service 13 semaines

et ce par année de service, étant entendu que les paiement de salaire effectués selon l'article 25.1 à 25.4 sont additionnés. En cas d'ancienneté de durée supérieure, le salaire est payé pour une durée augmentée en conséquence (méthode de calcul: nombre d'années de service plus 6 = nombre de semaines de droit au maintien du salaire).

- 25.2. Si le contrat de travail a été conclu pour une durée fixe supérieure à un mois, le droit au paiement du salaire prend naissance déjà le premier jour de travail et s'élève à trois semaines jusqu'au troisième mois d'engagement compris.
- 25.3. L'employeur doit conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie qui couvre l'employé contre les risques de maladie pour une indemnité journalière d'au moins 80% du salaire pendant 720 jours sur 900 jours ou 730 jours. Le salaire comprend le salaire fixe ainsi que d'autres éléments de salaire régulièrement versés. Les primes doivent être neutres en termes de genre et doivent être payées au moins à moitié par l'employeur. Les prestations d'assurance peuvent cesser à l'âge de référence.

A compter du début des prestations d'assurance, l'employeur est libéré de son obligation de maintien du salaire selon l'article 25.1. Jusqu'au début des prestations d'assurance, l'employeur doit verser un maintien de salaire de 100% pendant les délais mentionnés à l'article 25.1.

Dispositions contractuelles

Si l'assurance réduit ou refuse de fournir des prestations d'assurance en raison d'une réserve de santé, l'employeur est tenu au maintien du salaire selon l'article 25.1 tout en tenant compte d'éventuelles prestations d'assurance. Si l'assurance réduit ou refuse de fournir des prestations d'assurance pour d'autres raisons, l'employeur n'est, à défaut, pas tenu au maintien du salaire selon l'article 25.1.

D'autres solutions équivalentes convenues par écrit au sens de l'article 324a al. 4 CO sont permises.

S'il existe des raisons importantes qui s'opposent à la conclusion d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou à sa conclusion respectivement adaptation à temps au 1^{er} janvier 2026, l'employeur peut demander par écrit à la Commission paritaire, conformément à l'article 5, une exemption de l'obligation d'assurance ou un report de la date d'introduction ou d'adaptation.

- 25.4. Le travailleur assuré obligatoirement contre les suites d'un accident n'a pas droit au maintien du salaire intégral lorsque les prestations de l'assurance couvrent au moins 80 % du salaire soumis à l'AVS pour la durée mentionnée à l'article 25.1. Si les prestations d'assurance sont inférieures, par exemple durant un délai d'attente, l'employeur verse en cas d'empêchement de travailler sans faute la différence entre les prestations d'assurance et 80 % du salaire soumis à l'AVS pour la durée mentionnée à l'article 25.1.
- 25.5. Le travailleur est tenu d'informer l'employeur, si possible rapidement et régulièrement, de toute incapacité de travail (y compris sa durée prévue), ou de le faire informer. L'employeur est en droit de demander un certificat médical dès le quatrième jour de maladie. Dans tous les autres cas d'empêchement de travailler, exceptionnellement aussi en cas de maladie, l'employeur peut exiger un justificatif dès le premier jour.

Dispositions contractuelles

Le travailleur doit, sur demande et aux frais de l'employeur, obtenir dans un délai raisonnable un certificat médical fournissant des informations sur une éventuelle capacité partielle à travailler, sur d'éventuelles possibilités de travail ou limitations de travail ainsi que, le cas échéant, sur la capacité de prendre des vacances. Par ailleurs, l'employeur a également le droit de demander, à ses frais, une évaluation par un médecin-conseil.

26. Service militaire, civil, dans la protection civile et Croix-Rouge suisses

26.1. Pendant la durée de l'école de recrues, pendant la formation de base pour les militaires en service long ainsi que pendant les jours de service civil correspondant à une école de recrues, les travailleurs ont droit au maintien du salaire suivant:

- travailleurs sans enfants à charge selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) 60 % du salaire;
- travailleurs avec enfants à charge selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) 80 % du salaire.

Pendant la durée résiduelle de la prestation de service long et de service civil suivant l'école de recrues ou les jours de service civil correspondant à l'école de recrues, les travailleurs ont droit à 80 % du salaire.

26.2. Pendant la durée des autres services militaire et civil ainsi que pendant le service dans la protection civile et Croix-Rouge (sauf engagements bénévoles), les travailleurs ont droit au cours d'une année civile au maintien du salaire suivant:

- jusqu'à quatre semaines 100 % du salaire;
- pour le temps de service allant au-delà:
 - travailleurs sans enfants à charge selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) 60 % du salaire;
 - travailleurs avec enfants à charge selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) 80 % du salaire.

Dispositions contractuelles

- 26.3. Des paiements de salaire supplémentaires peuvent être soumis à la condition d'une obligation écrite de remboursement du travailleur. Une telle obligation peut prévoir le remboursement des paiements de salaires supérieurs aux allocations selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) dans le cas où le travailleur résilie son contrat de travail ou provoque sa résiliation au cours des six mois suivant la fin de son service.
- 26.4. L'allocation pour perte de gain selon la loi y relative (LAPG) revient à l'employeur tant que cette allocation ne dépasse pas les maintiens du salaire versés au total selon cet article au cours de l'année civile concernée ou pour l'ordre de marche en question.
- 26.5. Les prestations durant un service actif sont régies par les dispositions légales applicables.

Dispositions de prévoyance

27. Indemnité en cas de décès

Si le contrat prend fin à cause du décès de l'employé, l'employeur est tenu de verser, outre le salaire pour le mois du décès, le salaire pour un mois supplémentaire, et en cas de service supérieur à cinq ans, pour deux mois supplémentaires, si l'employé laisse un conjoint, resp. un partenaire enregistré, ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

28. Indemnité de départ en cas de prévoyance professionnelle absente ou insuffisante

28.1. En cas de contrats de travail avec une prévoyance professionnelle absente ou insuffisante l'employé a droit à l'indemnité de départ ci-dessous pour autant que le rapport de travail ait duré au moins dix ans et soit résilié sans faute grave du travailleur ou sans que l'employeur se trouve exposé à la gêne:

a) Employés de commerce et employés technico-commerciaux:

- de la 11^e à la 15^e année de service 3 mois de salaire
- de la 16^e à la 20^e année de service 6 mois de salaire
- de la 21^e à la 25^e année de service 12 mois de salaire
- de la 26^e à la 30^e année de service 15 mois de salaire
- dès la 31^e année de service 18 mois de salaire

b) Personnel de vente dans le commerce de détail:

- de la 11^e à la 15^e année de service 1 mois de salaire
- de la 16^e à la 20^e année de service 2 mois de salaire
- de la 21^e à la 25^e année de service 4 mois de salaire
- de la 26^e à la 30^e année de service 6 mois de salaire
- dès la 31^e année de service 8 mois de salaire

28.2. Le salaire mensuel maximal applicable pour les employés de commerce et les employés technico-commerciaux se calcule sur la moyenne des 5 dernières années avant la résiliation du contrat, mais il est au maximum de Fr. 4'000.– en moyenne. Il n'est pas tenu compte des gratifications, 13e mois, etc.

Demeurent réservés l'article 339b al. 2 CO et l'article 339d CO ainsi que les dispositions de la LPP et de la Loi sur le libre passage (LFLP).

Dispositions finales

29. Dispositions plus favorables

La présente convention collective fixe les dispositions minimales des rapports de travail. Les accords conclus entre des employeurs et leurs employés (par ex. contrats individuels, règlements d'entreprise) avec des dispositions plus favorables pour les travailleurs ne sont pas affectés par la présente convention collective.

La version applicable est celle en vigueur. L'employeur ne peut invoquer, en sa faveur, les dispositions de la présente convention collective seulement s'il apporte la preuve que l'employé en avait connaissance.

30. Entrée en vigueur de la présente convention collective

La présente convention collective remplace la convention collective du 17 décembre 1948 ainsi que toutes celles qui suivent et entre en vigueur le 1er janvier 2026. Elle demeure valable pour une durée indéterminée et peut être dénoncée, par écrit, par chacune des associations contractantes pour le 31 décembre de chaque année, moyennant un délai de résiliation de six mois.

Zurich, en septembre 2025 (mis à jour en mai 2026)

Arbeitgeber Zürich

Ph. Marti
Président

Ch. Zehnder
Directeur

Kaufmännischer Verband Zürich

A. Kuhn-Senn
Présidente

A. Zurkirchen
Directrice

31. Table des articles du CO sur le contrat individuel de travail

Dans la mesure où les rapports de travail ne sont pas réglés par la présente convention collective, les prescriptions du Code suisse des Obligations (CO) sont applicables, notamment les dispositions sur le contrat individuel de travail, ainsi que les autres prescriptions fédérales et cantonales en la matière (entre autres la Loi sur le travail [LT_r], la Loi sur l'égalité [LEg] et la Loi sur la participation) ainsi que des prescriptions cantonales.

	Articles du CO
A. Définition et formation du contrat	
I. Définition	319
II. Formation du contrat	320
B. Obligations du travailleur	
I. Obligation personnelle de travail	321
II. Obligation de diligence et de fidélité	321a
III. Obligation de rendre compte et de restituer	321b
IV. Heures de travail supplémentaire	321c
V. Directives générales et instructions à observer	321d
VI. Responsabilité du travailleur	321e
C. Obligations de l'employeur	
I. Salaire	322–322d
II. Paiement du salaire	323–323b
III. Salaire en cas d'empêchement de travailler	324–324b
IV. Cession et mise en gage de créances	325
V. Travail aux pièces et à la tâche	326–326a
VI. Instruments de travail, matériaux et frais	327–327c
VII. Protection de la personnalité du travailleur	328–328b
VIII. Temps libres, vacances et congés	329–329j
IX. Autres obligations	330–330b

Dispositions finales

	Articles du CO
D. Prévoyance en faveur du personnel	331–331f
E. Droit aux inventions et conceptions	332
F. Transfert des rapports de travail	333–333b
G. Fin des rapports de travail	
I. Contrat de travail à durée déterminée	334
II. Contrat de travail à durée indéterminée	335–335c
II bis. Licenciement collectif	335d–335k
III. Protection contre la résiliation du contrat	336–336d
IV. Résiliation immédiate	337–337d
V. Décès du travailleur ou de l'employeur	338–338a
VI. Conséquences de la fin des rapports de travail	339–339d
VII. Prohibition de faire concurrence	340–340c
H. Impossibilité de renonciation et prescription	341
I. Réserve et effets civils de droit public	342
Dispositions impératives	
A. Prohibition de déroger au détriment de l'employeur et du travailleur	361
B. Prohibition de déroger au détriment du travailleur	362

Arbeitgeber Zürich
Löwenstrasse 11
8001 Zürich
+41 44 267 40 30
info@arbeitgeber-zh.ch
arbeitgeber-zh.ch

Kaufmännischer Verband Zürich
Pelikanstrasse 18
8001 Zürich
+41 44 211 33 22
info@kfmv-zuerich.ch
kfmv-zuerich.ch