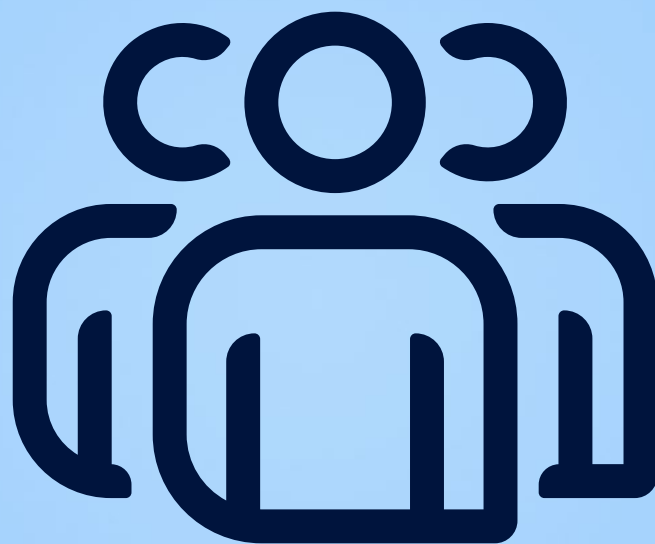


Lidl Schweiz

GAV / CCT / CCL



**kaufmännischer
verband**

gemeinsam sind wir zukunft.





**société des employés
de commerce**
dynamiser l'économie. pour moi.



Convention collective de travail (CCT)

valable à partir du **01.03.2025**
(remplace toutes les versions précédentes)

LES PARTIES CONTRACTANTES SONT LES SUIVANTES

LIDL Schweiz AG et **LIDL Schweiz DL AG**

ci-après dénommées « LIDL Suisse » ou « l'Entreprise »

et

Syna, le syndicat interprofessionnel

Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)

ci-après dénommés « Syna et la SEC Suisse » ou « les organisations de travailleuses et travailleurs »

Sommaire

Sommaire	1
Dispositions contractuelles.....	4
1. Champ d'application et durée de la convention	4
1.1. Objectif.....	4
1.2. Champ d'application	4
1.3. Soumission à la convention des collaboratrices et collaborateurs (art. 356b al. 1 CO)	4
1.4. Entrée en vigueur (durée et résiliation)	5
2. Respect et exécution de la convention.....	5
2.1. Commission paritaire	5
2.2. Fonds de contributions conventionnelles	5
2.3. Liberté d'association et participation	5
2.4. Obligation de paix	6
2.5. Fermetures d'entreprises	6
Dispositions relevant du contrat de travail.....	6
3. Engagement et fin des rapports de travail.....	6
3.1. Engagement pendant la période d'essai	6
3.2. Appartenance à l'entreprise.....	7
3.3. Résiliation / fin des rapports de travail.....	7
3.4. Devoir de diligence et de fidélité.....	8
3.5. Activité accessoire, mandats et fonctions	8
3.6. Devoir de confidentialité	8
3.7. Annonce de situations irrégulières et whistleblowing	9
3.8. Protection de la personnalité	9
3.9. Sécurité au travail, protection de la santé et hygiène	10
3.10. Protection des données	10



3.11. Soutien apporté aux collaborateurs.....	10
3.12. Instructions opérationnelles.....	11
4. Rémunération	11
4.1. Salaires	11
4.2. Salaires minimaux.....	11
4.3. Salaires des personnes en formation	12
4.4. Salaires des stagiaires	12
4.5. Treizième salaire	12
4.6. Suppléments	13
4.7. Indemnités de fonction.....	13
4.8. Cadeaux d'ancienneté.....	13
4.9. Paiement des salaires / garantie de salaire.....	14
5. Dispositions relatives à la durée du travail et au repos.....	14
5.1. Durée de travail hebdomadaire.....	14
5.2. Plans de travail	15
5.3. Congés.....	15
5.4. Jours fériés.....	16
5.5. Absences rémunérées	16
6. Salaire de substitution et assurances sociales	17
6.1. Comportement en cas d'absence, certificat médical et médecin-conseil	17
6.2. Salaire en cas de maladie.....	18
6.3. Salaire en cas d'accident.....	18
6.4. Salaire en cas de grossesse / maternité	19
6.5. Salaire en cas de paternité.....	20
6.6. Rente de survivants (art. 329g CO).....	20
6.7. Salaire en cas de prise en charge d'enfants ou de proches gravement atteints dans leur santé	20
6.8. Salaire en cas de prise en charge de proches (art. 329h CO).....	20
6.9. Salaire pendant les services obligatoires et les autres services	21



6.10. Généralités sur le maintien du salaire	21
6.11. Caisse de pension.....	21
7. Dispositions finales.....	22
7.1. Remise de la CCT.....	22
7.2. Juridiction arbitrale.....	22

Dispositions contractuelles

1. Champ d'application et durée de la convention

1.1. Objectif

La présente convention collective de travail (CCT) est régie par les règles de la bonne foi. Les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques. Cette CCT vise, dans l'intérêt de Lidl Suisse et de ses collaboratrices et collaborateurs, à:

- a. créer des conditions de travail modernes ;
- b. promouvoir et maintenir de bonnes relations entre l'Entreprise et les collaboratrices et collaborateurs ;
- c. sauvegarder la paix du travail.

1.2. Champ d'application

La présente CCT s'applique à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs des sociétés Lidl en Suisse dont le lieu de travail est situé en Suisse (sous réserve de l'al. 3).

Cette CCT s'applique à l'ensemble des taux d'occupation et aux éventuelles collaboratrices et collaborateurs disposant d'un salaire horaire.

Cette CCT s'applique à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, à l'exception des cadres dirigeants ; elle s'applique également aux stagiaires et aux personnes en formation.

1.3. Soumission à la convention des collaboratrices et collaborateurs (art. 356b al. 1 CO)

Cette CCT s'applique également aux collaboratrices et collaborateurs qui n'appartiennent pas au syndicat Syna ou à la SEC Suisse. Le contrat individuel de travail écrit vaut déclaration de soumission. Les collaboratrices et collaborateurs se soumettent, par la conclusion de leur contrat de travail, aux dispositions et aux effets de cette CCT.

Les parties contractantes, par leur signature de la présente CCT, déclarent accepter l'ensemble des soumissions futures des collaboratrices et collaborateurs entrant dans le champ d'application de cette CCT.



1.4. Entrée en vigueur (durée et résiliation)

La présente CCT entre en vigueur à compter du 01.03.2025 et remplace toutes les versions précédentes. La CCT est valable jusqu'au 29.02.2028.

Si elle n'est pas résiliée six mois avant son expiration, soit par l'Entreprise, soit à l'initiative commune de Syna et de la SEC Suisse, sa durée de validité se prolonge chaque fois d'un an.

2. Respect et exécution de la convention

2.1. Commission paritaire

Pour l'exécution de cette CCT, les parties contractantes forment une commission paritaire.

Les parties contractantes peuvent soumettre les divergences d'opinion et les litiges survenant dans le cadre de l'exécution de cette CCT à la commission paritaire. La commission paritaire cherche à parvenir à un accord entre les parties.

La direction de la commission paritaire est définie par un règlement séparé auquel doit consentir l'ensemble des parties contractantes.

2.2. Fonds de contributions conventionnelles

Pour l'exécution de cette CCT de LIDL Suisse, un fonds de contributions conventionnelles géré par la commission paritaire est institué. Le fonds a pour but de couvrir les frais d'exécution de la CCT, de promouvoir la formation et le perfectionnement des collaboratrices et collaborateurs, de même que d'accorder d'éventuelles autres prestations en faveur des collaboratrices et collaborateurs.

Les parties contractantes définissent l'exécution et les compétences dans un règlement séparé.

2.3. Liberté d'association et participation

La liberté d'association est garantie. Syna et la SEC Suisse peuvent afficher des convocations à des réunions et assemblées ainsi que des communications et des moyens publicitaires à l'attention des collaboratrices et collaborateurs de l'Entreprise aux endroits prévus à cet effet. Les campagnes de recrutement de nouveaux membres sont également admises. Les dates doivent être convenues à temps avec l'Entreprise.

Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent en aucun cas être désavantagés du fait de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une organisation de travailleuses et travailleurs.

Les droits de participation des collaboratrices et collaborateurs sont régis selon la loi sur la participation (loi fédérale 822.14) et sont définis dans un règlement séparé, qui est édicté par la commission paritaire et qui doit être approuvé par toutes les parties contractantes.

2.4. Obligation de paix

Les parties contractantes et les collaboratrices et collaborateurs sont soumis à une obligation absolue de maintenir la paix et renoncent à toute mesure de combat de quelque nature que ce soit. Cette obligation absolue de paix continue également de s'appliquer, le cas échéant, pendant le délai de résiliation et jusqu'à la résiliation effective de la CCT et ce, de manière inchangée.

2.5. Fermetures d'entreprises

Dans le cas où, conformément à l'art. 335d CO, des licenciements collectifs ne sauraient être évités du fait de restructurations d'entreprises, les dispositions y relatives des art. 335d à g CO s'appliquent.

En cas de restructurations au sein de l'Entreprise impliquant une réduction des effectifs de plus de 50 % du personnel d'un magasin ou d'une unité superposée soumis à cette CCT, ainsi que lorsque les conditions de l'art. 335i CO sont remplies, un plan social convenu entre les parties contractantes est appliqué. Le but principal du plan social consiste à éviter ou amoindrir les cas de rigueur sociaux et économiques.

Syna et la SEC Suisse seront au préalable informés de toute éventuelle mesure de licenciement collectif ou de fermetures de magasins. Les différentes mesures possibles sont discutées au sein de la commission paritaire.

Dispositions relevant du contrat de travail

3. Engagement et fin des rapports de travail

3.1. Engagement pendant la période d'essai

Chaque collaboratrice et chaque collaborateur conclut un contrat individuel de travail écrit avec l'Entreprise.

Le temps d'essai dure trois mois à compter de la prise de fonction au sein du groupe dont fait partie l'Entreprise. Il est possible de convenir d'un temps d'essai plus court par écrit. En cas de réintégration au sein du groupe dont fait partie l'Entreprise dans les 12 mois suivant le départ, aucun nouveau temps d'essai n'est convenu, à condition que les rapports de travail aient duré au moins trois mois auparavant. Si la réintégration a lieu dans une fonction différente de celle exercée dans le passé, un temps d'essai est néanmoins convenu.

Si, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation incombant à la collaboratrice ou au collaborateur sans qu'il ait demandé de l'assumer (par ex. service militaire ou civil), le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).

3.2. Appartenance à l'entreprise

Valent comme années de travail les années effectuées au sein de l'Entreprise ou au sein d'une autre entreprise appartenant au groupe international de l'Entreprise. Le décompte des années de travail débute le jour de l'entrée en fonction dans l'Entreprise fixé dans le contrat de travail, et inclut également la durée d'apprentissage au sein de l'Entreprise.

Si une collaboratrice ou un collaborateur démissionne et s'il émet le souhait de réintégrer l'Entreprise dans un délai de douze mois, l'Entreprise s'efforce d'examiner si une réintégration de la collaboratrice ou du collaborateur ayant démissionné entre en ligne de compte au vu des possibilités de l'exploitation.

Si la collaboratrice ou le collaborateur réintègre l'Entreprise, la durée de travail effectuée pour l'Entreprise jusqu'au moment où la collaboratrice ou le collaborateur a quitté l'Entreprise est intégralement prise en compte. La durée de l'interruption n'est pas prise compte pour déterminer la durée de travail.

3.3. Résiliation / fin des rapports de travail

Sauf disposition contraire du contrat individuel de travail, ce sont les délais de résiliation mutuels suivants qui s'appliquent, avec une durée minimale correspondante :

- Pendant le temps d'essai, à tout moment, moyennant un délai de sept jours pour toute date
- Après le temps d'essai, pour la fin d'un mois :
 - Pendant la 1^{ère} année d'engagement moyennant un délai d'un mois,
 - De la 2^e jusqu'à la 5^e année d'engagement moyennant un délai de deux mois,
 - À partir de la 6^e année d'engagement, moyennant un délai de trois mois.

La résiliation doit en principe avoir lieu par écrit. Une résiliation orale est autorisée mais doit être confirmée par écrit.

Les rapports de travail peuvent être résiliés immédiatement en tout temps pour de justes motifs par les deux parties (résiliation extraordinaire aux termes de l'art. 337 CO).

Les rapports de travail arrivent à échéance sans résiliation à la fin du mois où la collaboratrice ou le collaborateur a atteint l'âge légal de la retraite de l'AVS, sauf convention contraire.

3.4. Devoir de diligence et de fidélité

Le devoir de diligence et de fidélité est régi par les art. 321a et e CO.

3.5. Activité accessoire, mandats et fonctions

Pour des raisons de sécurité au travail et pour la protection des collaboratrices et collaborateurs, toute activité accessoire doit être signalée spontanément et sans délai à l'Entreprise. Les collaboratrices et collaborateurs à temps plein ne peuvent pas exercer d'activité accessoire sans autorisation écrite.

En cas d'activité accessoire, il est, entre autres, nécessaire de garantir le respect des dispositions légales, d'empêcher la diminution de la productivité du collaborateur, de garantir le devoir de fidélité envers l'Entreprise et d'exclure toute concurrence considérable de l'Entreprise. En particulier, il ne faut pas dépasser la durée légale de travail et il faut respecter la durée légale minimale de repos.

3.6. Devoir de confidentialité

Les collaboratrices et collaborateurs ont, vis-à-vis de tierces personnes, un devoir strict de discrétion et de confidentialité en ce qui concerne toutes les informations et relations commerciales ainsi que les données personnelles dont ils ont eu connaissance au cours de leur emploi. En outre, les collaboratrices et collaborateurs s'engagent à ne pas faire d'enregistrements à des fins privées et à ne pas faire sortir de l'Entreprise des informations dont ils ont connaissance, ni à les laisser consulter par de tierces personnes.

Le devoir de discrétion et de confidentialité s'applique pendant la durée du contrat de travail ; il continue également de s'appliquer après la fin des rapports de travail et ce, sans restriction ni limitation.

3.7. Annonce de situations irrégulières et whistleblowing

Les collaboratrices et collaborateurs sont autorisés, encouragés et cas échéant dans le cadre de leur devoir de fidélité tenus d'annoncer aux organes de dénonciation créés par l'Entreprise les infractions, survenues ou imminentes, contre les lois, les obligations et les principes de l'Entreprise, les troubles et préjudices ainsi que les irrégularités et problèmes au sein de l'Entreprise afin que cette dernière puisse prendre les mesures appropriées.

Si les collaboratrices et collaborateurs ont un motif fondé de présumer qu'ils pourraient être discriminés en raison d'une telle annonce à travers ces organes de dénonciation, par exemple lorsque la supérieure ou le supérieur hiérarchique est lui-même impliqué dans l'acte punissable ou qu'il en a du moins connaissance, ils peuvent s'adresser à un autre organe de dénonciation.

Des discriminations ou des mesures de représailles contre des collaboratrices et collaborateurs qui, en toute bonne foi, se sont acquittés de leur devoir d'annonce, ne seront pas tolérées et seront réprimées.

3.8. Protection de la personnalité

L'intégrité personnelle des collaboratrices et collaborateurs doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par des comportements, des actes, des paroles et des images est interdite. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'appartenance à une religion ou sur l'âge est interdite.

L'Entreprise et les collaboratrices et collaborateurs s'efforcent ensemble, par une communication ouverte, de créer dans l'Entreprise un climat de respect personnel et de confiance propre de manière à empêcher, autant que possible, les abus, les excès, le harcèlement sexuel et le mobbing.

L'intégration de main d'œuvre étrangère sera soutenue et une ambiance xénophobe ne sera pas tolérée.

L'Entreprise promeut l'insertion et l'intégration de travailleuses et travailleurs à capacités réduites.

L'Entreprise doit promouvoir la réalisation de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

3.9. Sécurité au travail, protection de la santé et hygiène

Concernant la sécurité au travail, la protection de la santé et l'hygiène, les collaboratrices et collaborateurs doivent à tout moment respecter l'ensemble des dispositions y relatives dans les règlements ainsi que les instructions écrites ou orales. L'Entreprise soutient la protection de la santé et la sécurité au travail par des mesures appropriées.

Les personnes de confiance et les associations de travailleuses et de travailleurs font office d'interlocutrices pour la prévention des risques psychosociaux.

Il est interdit de travailler sous l'influence de boissons alcoolisées, d'autres substances psychoactives ou de drogues.

3.10. Protection des données

L'Entreprise respecte et protège les données à caractère personnel de ses collaboratrices et collaborateurs. La loi fédérale sur la protection des données (LPD), l'ordonnance correspondante sur la protection des données (OPD) et les directives correspondantes de l'Entreprise s'appliquent.

3.11. Soutien apporté aux collaborateurs

Tous les ans, l'Entreprise mène un entretien d'évaluation sur la performance, le comportement, la situation professionnelle et le développement au sein de l'Entreprise avec toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ayant un taux d'occupation égal ou supérieur à 40 %. Les résultats de l'entretien sont consignés par écrit et transmis à la collaboratrice ou au collaborateur s'il le souhaite.

L'Entreprise encourage et soutient les collaboratrices et collaborateurs dans leur évolution professionnelle. Afin de pouvoir accomplir de manière optimale les tâches qui lui sont attribuées et de maintenir son employabilité, chaque collaboratrice et chaque collaborateur a le droit à des mesures d'évolution du personnel liées à la fonction, indépendamment de ses conditions d'engagement, son sexe, son âge et son rang hiérarchique, dans le cadre des programmes de formation et de perfectionnement externes et internes de l'Entreprise.

Les collaboratrices et collaborateurs suivant une formation de rattrapage selon l'art. 32 de l'OFPr, un examen professionnel (brevet fédéral) ou un examen professionnel supérieur (diplôme fédéral) et ayant conclu une convention de formation avec l'Entreprise reçoivent deux jours de congé rémunéré au maximum pour passer l'examen ou pour s'y préparer.

Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de déposer auprès de la commission paritaire une demande de participation aux coûts financée avec les moyens du fonds de contributions conventionnelles.

3.12. Instructions opérationnelles

Il faut se conformer, respecter et suivre très précisément les instructions et ordres oraux ou écrits de l'Entreprise ainsi que les dispositions du Règlement du personnel et l'ensemble des prescriptions, règlements, lignes directrices en vigueur au sein de l'Entreprise ainsi que les règlements intérieurs et règlements d'entreprise, sous condition que ceux-ci soient conformes au droit suisse et au contenu de cette CCT.

4. Rémunération

4.1. Salaires

Les salaires des collaboratrices et collaborateurs font l'objet du contrat individuel de travail.

L'accord salarial s'effectue sur base d'un système de rémunération compréhensible tenant compte de la formation, de l'expérience professionnelle, de la fonction, des prestations et de la situation sur le marché du travail.

Les femmes et les hommes fournissant un travail équivalent ont droit au même salaire.

L'Entreprise et les organisations de travailleuses et travailleurs contractantes mènent une fois par an des discussions sur une éventuelle adaptation des rémunérations et conviennent d'un commun accord des négociations salariales pour le prochain exercice (débutant le 01.03. de l'année en question).

4.2. Salaires minimaux

Le salaire mensuel brut pour une collaboratrice ou un collaborateur à temps plein, avec pleine capacité de gain, sans expérience professionnelle à prendre en compte est fixé à :

- Sans formation professionnelle: CHF 4600
- Avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans le domaine concerné: CHF 4650 dans un magasin et un entrepôt
- Avec certificat fédéral de capacité (CFC) dans le domaine concerné: CHF 4700 dans un magasin et un entrepôt

La commission paritaire peut, sur demande écrite et au cas par cas, approuver une réduction du salaire minimum pour les collaboratrices et collaborateurs à capacités réduites issus de programmes de réintégration ou de soutien publics ou reconnus par l'État.

4.3. Salaires des personnes en formation

Le salaire minimum mensuel brut pour les personnes en formation à temps plein est fixé comme suit:

- 1^{ère} année d'apprentissage CHF 1'100
- 2^e année d'apprentissage CHF 1'300
- 3^e année d'apprentissage CHF 1'600
- 4^e année d'apprentissage CHF 1'900

4.4. Salaires des stagiaires

Le stage est une activité rémunérée ponctuelle limitée à un maximum de 12 mois et revêtant un caractère éducatif. Il permet d'acquérir une expérience pratique dans le cadre d'une formation générale du degré secondaire II (écoles de culture générale et gymnases), d'une formation professionnelle supérieure (écoles supérieures) ou d'un cycle d'études (hautes écoles). Par conséquent, l'accent est placé sur l'apprentissage et non sur l'exécution quotidienne du travail. Un stage peut être effectué avant, pendant ou après la période de formation et prévoit un taux d'occupation d'au moins 50 %. Les stagiaires sont en droit de percevoir une rémunération appropriée.

Le salaire minimum mensuel brut pour les stagiaires à temps plein est fixé comme suit:

- Stage dans le cadre de la maturité spécialisée ou après la maturité spécialisée CHF 2'000
- Après la maturité gymnasiale CHF 2'000
- Stage dans le cadre d'une formation bachelor ou après la fin de la formation bachelor CHF 3'400
- Stage dans le cadre d'une formation master ou après la fin de la formation master CHF 4'000

4.5. Treizième salaire

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un treizième salaire par année. Lors de l'entrée en fonction ou du départ de l'Entreprise dans le courant de l'année, la collaboratrice ou le collaborateur a droit au versement du treizième salaire au prorata.

En cas d'engagement rémunéré au mois, le treizième salaire correspond à un douzième du salaire moyen versé pendant l'année civile.

En cas d'engagement possible à l'heure, la part du treizième mois de salaire est incluse dans le salaire horaire. Il n'y a donc pas de versement séparé du treizième salaire.

4.6. Suppléments

Le travail le dimanche donne droit au versement d'un supplément de salaire de 50 %.

Le travail de nuit à caractère temporaire donne droit au versement d'un supplément de salaire de 25 %. Le travail de nuit à caractère régulier ou périodique donne droit au versement d'un supplément de salaire de 25 % et à l'octroi d'un temps de repos supplémentaire de 10 %. Si différents suppléments s'appliquent pour des laps de temps identiques, le supplément devant être versé est celui qui est le plus favorable à la collaboratrice ou au collaborateur.

Les heures supplémentaires sont compensées sur la base d'un rapport de 1 à 1 ou, si elles ne peuvent faire l'objet d'une compensation, sont payées sans supplément. Le mode de paiement des éventuelles heures supplémentaires ne pouvant pas faire l'objet d'une compensation est défini par l'Entreprise. Le travail supplémentaire qui, au sens de la loi sur le travail, n'est pas compensé par un congé dans un délai de douze mois, donne droit au versement d'un supplément de 25 %.

4.7. Indemnités de fonction

Les collaboratrices et collaborateurs qui exercent des fonctions spéciales sont en droit de percevoir les indemnités mensuelles suivantes à compter de la fin de la phase de formation jusqu'à révocation:

- Assistante ou assistant de magasin jusqu'à la fin de la 2e année en fonction CHF 400 à 100 % échelonné selon le taux d'occupation
- Assistante ou assistant de magasin à partir de la 3e année en fonction CHF 500 à 100 % échelonné selon le taux d'occupation

4.8. Cadeaux d'ancienneté

Les cadeaux d'ancienneté suivants sont offerts aux collaboratrices et collaborateurs :

- Après 5 ans de service: bons d'achat Lidl d'une valeur de CHF 100
- Après 10 ans de service: ½ salaire mensuel ou 2 semaines de congé
- Après 25 ans de service: 1 salaire mensuel ou 4 semaines de congé
- Après 40 ans de service: 1 salaire mensuel ou 4 semaines de congé



Les années de service au sein du groupe Lidl sont prises en compte. Les congés non rémunérés de plus de trois mois par an ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté. À partir de 10 ans d'ancienneté, un cadeau est offert tous les 5 ans, ainsi qu'une invitation au repas d'anniversaire.

4.9. Paiement des salaires / garantie de salaire

Les salaires sont virés après déduction des retenues légales et réglementaires sur un compte de chèques postaux ou un compte bancaire suisse. Aucun versement en espèce n'est effectué.

Les cessions de créances de salaire à de tierces personnes sont interdites. Les cessions de salaire effectuées avant la conclusion du contrat d'engagement ne sont pas reconnues par l'Entreprise.

La présente disposition ne s'applique pas aux décisions judiciaires et aux saisies sur salaire relevant du droit de la poursuite.

5. Dispositions relatives à la durée du travail et au repos

5.1. Durée de travail hebdomadaire

La durée normale de la semaine de travail s'élève à 41 heures pour les salariées et salariés à temps plein (soit un degré d'occupation de 100 %), est en principe répartie sur cinq jours de la semaine et doit en moyenne être respectée dans une période de douze mois (base : nombre de jours de congé par année : 113).

Si la durée contractuelle de travail des collaboratrices et collaborateurs à temps partiel dépasse de 20 % ou plus en moyenne sur une période de 6 mois, le contrat individuel de travail est adapté sur demande de la collaboratrice ou du collaborateur.

La durée mensuelle de travail réelle ne doit pas être inférieure de plus de 25 % à la durée mensuelle de travail définie dans le contrat. L'Entreprise contrôle chaque mois les heures négatives des collaboratrices et collaborateurs. Si nécessaire, elles sont discutées avec les collaboratrices et collaborateurs et des mesures appropriées sont prises en commun.

5.2. Plans de travail

La planification, pour les collaboratrices et collaborateurs qui travaillent avec des modèles irréguliers de durée de travail, est affichée, respectivement communiquée, au minimum trois semaines à l'avance. Celle-ci ne peut être modifiée qu'en présence de raisons impératives, objectives dans des cas justifiés (telles que des brèves absences non prévisibles, une charge de travail modifiée non planifiable).

L'Entreprise s'efforce, dans le cadre des possibilités de l'exploitation, de prendre en considération les intérêts des collaboratrices et collaborateurs ainsi que l'adéquation sociale des horaires de travail.

Lidl s'efforce, dans la mesure du possible, d'accorder des journées libres aux collaboratrices et collaborateurs ayant un faible taux d'occupation.

La planification ne peut être modifiée à brève échéance qu'avec l'accord exprès des collaboratrices et collaborateurs. Les collaboratrices et collaborateurs qui refusent une demande de travailler à brève échéance ne subissent aucun désavantage et ne doivent pas craindre de conséquences.

5.3. Congés

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des congés payés comme suit par année calendaire:

- | | |
|--|------------|
| • Personnes en formation | 6 semaines |
| • Collaboratrices et collaborateurs jusqu'à 50 ans révolus | 5 semaines |
| • Collaboratrices et collaborateurs après 50 ans révolus | 6 semaines |
| • Collaboratrices et collaborateurs après 60 ans révolus | 7 semaines |

La date et la durée des congés sont déterminées de manière à concilier du mieux possible les exigences de l'Entreprise et les souhaits de la collaboratrice ou du collaborateur. Les congés doivent être approuvés par écrit par la supérieure ou le supérieur. Les congés doivent en règle générale être accordés au cours de l'année calendaire.

Si les besoins de l'entreprise le permettent, le samedi avant les congés doit être accordé comme journée de libre.

Si le début ou la fin des rapports de travail a lieu pendant l'année calendaire, le droit aux congés est réduit au prorata. Si, à la fin des rapports de travail, la collaboratrice ou le collaborateur a pris trop de jours de congé, on procède à une retenue correspondante sur le salaire.

Les absences dues à une maladie, un accident, une grossesse, un congé de maternité, au service militaire ou civil ou à l'exécution d'obligations légales ou à des congés jeunesse extrascolaires jusqu'à trois mois par année calendaire ne sont pas prises en compte pour le droit aux congés. Pour des absences de plus de trois mois, le droit aux congés est écourté de 1/12^{ème} pour chaque mois entamé supplémentaire.

5.4. Jours fériés

L'Entreprise accorde au maximum dix jours fériés rémunérés, répartis sur les jours fériés nationaux reconnus légalement, sur les jours fériés cantonaux, régionaux et locaux ainsi qu'un éventuel jour férié supplémentaire régional ou local rémunéré.

C'est le règlement relatif aux jours fériés en vigueur sur leur lieu respectif de travail qui s'applique pour les collaboratrices et collaborateurs.

Les jours fériés sont communiqués par le service des ressources humaines sur chaque lieu de travail. Des jours fériés supplémentaires ne sont pas rémunérés et doivent être rattrapés par avance ou ultérieurement (compensation temporelle), par compensation avec des jours de congés correspondants ou avec une retenue sur salaire correspondante.

Pour les jours fériés qui tombent un jour de la semaine du lundi au vendredi, la durée de la semaine de travail devant être effectuée se réduit, de façon générale, de la durée de travail du jour férié. Pour les domaines dans lesquels on travaille régulièrement le samedi, cette règle s'applique également lorsque le jour férié tombe un samedi.

La durée de la semaine de travail devant être effectuée est réduite au prorata pour les salariées et salariés à temps partiel.

5.5. Absences rémunérées

Les absences brèves pour régler des affaires privées (consultations médicales etc.) doivent être fixées en dehors des heures de travail ou tout au début ou à la fin de la journée de travail.

Sur requête, les absences rémunérées suivantes sont autorisées pour la durée indiquée ci-dessous concernant les affaires (familiales) et les occasions particulières suivantes et ne pouvant pas être repoussées:

- Mariage de la collaboratrice ou du collaborateur / enregistrement du partenariat 2 jours
- Mariage / enregistrement du partenariat des parents, frères et sœurs, enfants ou petits-enfants 1 jour
- Décès de l'épouse ou de l'époux ou d'un enfant de la collaboratrice ou du collaborateur 5 jours
- Décès des parents 3 jours

- Décès des beaux-parents, des frères et sœurs, du beau-fils / de la belle-sœur, des petits-enfants 2 jours
- Décès des grands-parents, du beau-frère / de la belle-sœur 1 jour
- Déménagement dans un autre appartement (excepté le déménagement dans une chambre meublée) 1 jour
- Recrutement et restitution de l'équipement militaire selon convocation

Les beaux-parents, les parents adoptifs ou les parents d'accueil sont traités de manière équivalente aux parents naturels; les enfants de la partenaire ou du partenaire, les enfants adoptifs et placés de la même manière que les enfants naturels; les partenaires de même sexe et les concubins de la même manière que les époux.

Les collaboratrices et collaborateurs qui peuvent prouver qu'ils ne disposent pas d'une personne pour soigner leurs enfants ou des membres de leur famille malades se voient en général accorder un congé rémunéré allant jusqu'à trois jours par événement avec maintien du salaire complet. Un certificat médical correspondant doit être déposé après le congé.

Le droit aux absences rémunérées est concomitant à l'affaire (de famille) urgente ou à l'événement particulier qui ne peut pas être repoussé. Il est en règle générale accordé au cours des 2 semaines qui suivent la survenance de l'événement.

Il est exclu d'accorder ce droit à une période ultérieure. Les absences non planifiables tombant pendant les congés ne sont pas considérées comme des congés.

La collaboratrice ou le collaborateur doit, dans tous les cas, informer l'Entreprise sans délai lorsqu'il en a connaissance, mais au plus tard au moment de la prochaine reprise du travail.

6. Salaire de substitution et assurances sociales

6.1. Comportement en cas d'absence, certificat médical et médecin-conseil

En cas d'absence, il faut informer la supérieure ou le supérieur hiérarchique sans délai mais au plus tard avant le début prévu du travail. En cas de maladie ou d'accident à l'étranger, l'absence n'est reconnue que si elle a été signalée sans délai et si la collaboratrice ou le collaborateur a présenté un certificat médical.

En cas d'absence due à un accident ou à une maladie qui durerait plus de deux jours calendaires, il faut présenter sans délai - mais au plus tard dans un délai d'une semaine suivant le début de la maladie ou la survenance de l'accident - un certificat médical.



L'Entreprise se réserve le droit d'exiger des examens par un médecin-conseil ainsi qu'un certificat médical, même en cas d'absence due à une maladie ou à un accident d'une durée de deux jours calendaires ou d'une durée inférieure.

Les visites chez les médecins ou les thérapeutes doivent en principe être fixées pendant les périodes de congés ou les heures marginales.

6.2. Salaire en cas de maladie

L'Entreprise souscrit une assurance-indemnités journalières collective en cas de maladie pour les collaboratrices et collaborateurs dès leur prise d'emploi, celle-ci se substituera à l'obligation de l'Entreprise de continuer à verser le salaire. L'assurance-indemnités journalières collective en cas de maladie prend fin à la fin des rapports de travail.

En cas d'incapacité de travail attestée par le médecin, les collaboratrices et collaborateurs continuent à toucher un salaire pendant 730 jours. Le salaire continuera d'être versé à 100 % du 1^{er} au 90^{ème} jour et à 80 % à compter du 91^{ème} jour. L'étendue des prestations en vigueur est fixée dans un aide-mémoire de l'assurance indemnités journalières en cas de maladie, qui est remis aux collaboratrices et collaborateurs. Si un nouvel empêchement survient pour le même motif d'empêchement, tous les empêchements sont additionnés pour le calcul de la durée et du montant du salaire. Si un empêchement survient sans interruption en raison d'un autre motif d'empêchement, la même réglementation entre en vigueur, c'est-à-dire que tous les empêchements sont additionnés pour le calcul du salaire.

Si l'assurance ne fournit aucune prestation ou fournit des prestations réduites par rapport au paragraphe 2 ci-dessus, l'obligation de continuer à verser le salaire s'applique conformément à l'art. 324a/b CO. L'Entreprise n'est pas responsable d'éventuelles prestations d'assurance non versées, qui vont au-delà de l'obligation légale de payer le salaire conformément à l'art. 324a/b CO.

L'Entreprise prend en charge au moins la moitié des primes liées à l'assurance indemnités journalières en cas de maladie.

6.3. Salaire en cas d'accident

Conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), l'Entreprise assure les collaboratrices et collaborateurs contre les conséquences d'accidents professionnels et non professionnels, quel que soit leur degré d'engagement.

L'Entreprise complète les prestations de l'assurance-accidents obligatoire du 1^{er} au 90^{ème} jour à 100 % du salaire. À partir du 91^e jour, le salaire est maintenu à 80 %.

Si l'assurance-accidents ou l'assurance indemnités journalières en cas de maladie ne fournit aucune prestation, l'obligation de continuer à verser le salaire s'applique conformément à l'art. 324a/b CO. L'Entreprise n'est pas responsable d'éventuelles prestations d'assurance non versées, qui vont au-delà de l'obligation de payer le salaire conformément à l'art. 324a/b CO. Si un nouvel empêchement survient sans interruption pour le même motif ou pour un autre motif d'empêchement, tous les empêchements sont additionnés pour le calcul de la durée et du montant du salaire.

Les primes pour l'assurance-accidents professionnels sont à la charge de l'Entreprise.
Les primes pour l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge des collaboratrices et collaborateurs et sont déduites directement du salaire.

6.4. Salaire en cas de grossesse / maternité

En cas de maux dus à la grossesse attestés par le médecin, ce sont les mêmes dispositions que celles en vigueur pour les cas de maladie qui s'appliquent pour le paiement du salaire. Sur demande, les collaboratrices enceintes se voient accorder un congé maternité non rémunéré jusqu'à la naissance.

La collaboratrice a droit, en cas de maternité, à 18 semaines avec 100 % du salaire, y compris les allocations fixes, dans la mesure où

- les rapports de travail ont duré plus de trois mois au moment de l'accouchement, et
- où il y a un droit à l'allocation de maternité aux termes de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, car la collaboratrice a rempli l'ensemble des conditions légales requises, concernant en particulier la durée minimale d'affiliation et d'activité.

Pour chaque enfant, une allocation de naissance est versée sous la forme d'un bon d'achat Lidl d'une valeur de CHF 500.

En cas d'hospitalisation de la nouvelle-née ou du nouveau-né selon l'art. 329f par. 2 CO, le congé selon l'art. 329f par. 1 CO est prolongé de la durée de l'hospitalisation, mais au maximum de huit semaines à 100 % du salaire.

L'Entreprise s'efforce de proposer à la collaboratrice, à sa demande, de continuer à l'employer dans la même fonction ou dans une fonction similaire à son retour du congé maternité, et si elle le souhaite aussi à un degré d'activité réduit. Il n'existe toutefois aucun droit à la poursuite de l'activité dans la même fonction ou dans une fonction similaire, ni à un degré d'activité différent.

6.5. Salaire en cas de paternité

L'Entreprise va au-delà du congé de paternité légal défini dans la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité en versant 100 % du salaire ainsi que les allocations fixes durant 20 jours.

Le congé de paternité peut être pris de manière flexible au cours de l'année qui suit la naissance de l'enfant ou des enfants (dans le cas de naissances multiples). 14 jours doivent cependant être pris dans les 6 premiers mois après la naissance de l'enfant ou des enfants. Au cours de ces 6 mois, il est également possible de prendre, sur demande, un congé supplémentaire non payé de 10 jours.

Les enfants d'un autre lit, les enfants adoptés et les enfants placés sont traités de la même manière que les enfants naturels. La réglementation relative au congé de paternité s'applique également aux couples de même sexe.

6.6. Rente de survivants (art. 329g CO)

Si la mère décède le jour de l'accouchement ou au cours des 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit à un congé de 14 semaines ; ce congé doit être pris pendant des jours consécutifs à partir du jour suivant le décès. L'autre parent a droit au congé si le lien de filiation est établi au jour du décès ou s'il est établi au cours des 14 semaines qui suivent.

En cas d'hospitalisation de la nouvelle-née ou du nouveau-né selon l'art. 329f, paragraphe 2, CO, le congé selon le paragraphe 1 est prolongé de la durée de l'hospitalisation, mais au maximum de huit semaines à 100 % du salaire.

6.7. Salaire en cas de prise en charge d'enfants ou de proches gravement atteints dans leur santé

Conformément à l'art. 329h CO, les collaboratrices et collaborateurs prenant en charge un enfant gravement atteint dans sa santé ont droit à un congé de prise en charge payé de 14 semaines au plus qui doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. L'Entreprise accorde 100 % du salaire pendant cette période.

6.8. Salaire en cas de prise en charge de proches (art. 329h CO)

Le congé pour prise en charge de courte durée de proches atteints dans leur santé et son indemnisation sont régis par l'art. 329h CO. La durée du congé est de 3 jours maximum par événement et de 10 jours maximum par an. Les collaboratrices et collaborateurs doivent fournir dès le premier jour un certificat médical attestant de l'atteinte à la santé de la proche ou du proche concerné.

Si du temps est nécessaire pour s'occuper de manière prolongée d'un parent, d'une conjointe ou d'un conjoint, d'une partenaire ou d'un partenaire de vie, l'Entreprise accorde, dans la mesure du possible et en accord avec la supérieure ou le supérieur hiérarchique, un congé non payé.

6.9. Salaire pendant les services obligatoires et les autres services

Les collaborateurs doivent informer l'Entreprise sans délai de la convocation à des services obligatoires dès qu'ils en ont connaissance. Les cartes de solde (cartes APG) doivent être transmises sans délai au service des ressources humaines pour que ce dernier puisse procéder au versement du salaire.

Pour les collaborateurs qui, en temps de paix, font des services obligatoires assujettis aux allocations pour perte de gain, l'indemnisation pour perte de gain sera complétée jusqu'à 100 % du salaire. Les collaborateurs sans obligation d'entretien reçoivent:

- 80 % du salaire précédent pendant l'école de recrues / le service civil et temps de service équivalent
- 100 % du salaire précédent pendant les services ordinaires et d'avancement jusqu'à 4 semaines par année calendaire

Les collaborateurs qui ont une obligation d'entretien reçoivent 100 % du salaire précédent. Les militaires en service long reçoivent le salaire cité ci-dessus pendant leur école de recrues, puis l'indemnité pour perte de gain.

6.10. Généralités sur le maintien du salaire

En cas de maintien du salaire par l'Entreprise, le salaire des collaboratrices et collaborateurs correspond à celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé (salaire net).

6.11. Caisse de pension

Les collaboratrices et collaborateurs sont assurés conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Les règlements de l'assurance sont applicables dans leur version en vigueur à la date considérée. Le plan de prévoyance renonce à une déduction de coordination. Le montant à verser par la collaboratrice ou le collaborateur est directement déduit du salaire et transmis à la caisse de pension avec un montant au moins égal versé par l'Entreprise.



7. Dispositions finales

7.1. Remise de la CCT

La CCT est remise à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs qui sont soumis à celle-ci.

7.2. Juridiction arbitrale

Les parties contractantes conviennent de la compétence d'un tribunal arbitral pour juger les différends découlant de l'interprétation de cette convention. Sauf convention contraire des parties, les dispositions du CPC (art. 353 ss CPC) s'appliquent. Avant de prendre sa décision, le tribunal arbitral peut soumettre une proposition de conciliation.

Le tribunal arbitral est composé d'un président et de deux membres : Syna et SEC Suisse nomment 1 membre et LIDL Suisse nomme également 1 membre. La nomination doit avoir lieu dans les 30 jours. Le président du Tribunal de commerce du canton de Zurich ou une personne désignée par celui-ci préside le tribunal arbitral.

Le tribunal arbitral est sis à Zurich. La procédure doit se dérouler de manière la plus expéditive possible.