Lidl-GAV
Lidl-CCT
Lidl-CCL

syna

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

LIDL SUISSE

valable dès le **01.03.2024**
(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 travailleurs »

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

SOMMAIRE

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 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 6

2.4 Obligation de paix 6

2.5 Fermetures d'entreprises 6

3. ENGAGEMENT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL 7

3.1 Engagement et temps d'essai 7

3.2 Appartenance à l'Entreprise 7

3.3 Résiliation / fin des rapports de travail 8

3.4 Devoir de diligence et de fidélité 9

3.5 Activité accessoire, mandats et fonctions 9

3.6 Devoir de confidentialité 9

3.7 Annonce de situations irrégulières et whistleblowing 9

3.8 Protection de la personnalité 10

3.9 Sécurité au travail, protection de la santé et hygiène 11

3.10 Protection des données 11

3.11 Soutien apporté aux collaborateurs 11

3.12 Instructions opérationnelles 12

4. RÉMUNÉRATION 12

4.1 Salaires 12

4.2 Salaires minimaux 12

4.3 Salaires des apprentis 13

4.4 Salaires des stagiaires 13
4.5 Treizième salaire 14
4.6 Suppléments 14
4.7 Suppléments de fonction 15
4.8 Cadeaux d'ancienneté 15
4.9 Paiement des salaires / garantie de salaire 16

5. DISPOSITIONS RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL ET AU REPOS 16
5.1 Durée de travail hebdomadaire 16
5.2 Plans de travail 16
5.3 Vacances 17
5.4 Jours fériés 18
5.5 Absences rémunérées 19

6. SALAIRE DE SUBSTITUTION ET ASSURANCES SOCIALES 20
6.1 Comportement en cas d'absence, certificat médical et médecin-conseil 20
6.2 Salaire en cas de maladie 21
6.3 Salaire en cas d'accident 21
6.4 Salaire en cas de grossesse / maternité 22
6.5 Salaire en cas de paternité 22
6.6 Salaire en cas de prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé 23
6.7 Salaire pendant les services obligatoires et les autres services 23
6.8 Caisse de pension 24

7. DISPOSITIONS FINALES 24
7.1 Remise de la CCT 24
7.2 Juridiction arbitrale 24

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES[1]

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 collaborateurs, à :

a) créer des conditions de travail modernes ;

b) promouvoir et maintenir de bonnes relations entre l'Entreprise et les collaborateurs ;

c) sauvegarder la paix du travail.

1.2 Champ d'application

La présente CCT s'applique à 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 éventuels collaborateurs disposant d'un salaire horaire.

Cette CCT s'applique à l'ensemble des collaborateurs, à l'exception des collaborateurs cadres ; elle s'applique également aux stagiaires et aux apprentis.

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

Cette CCT s'applique également aux collaborateurs qui n'appartiennent pas au syndicat Syna ou à la SEC Suisse. Le contrat individuel de travail écrit vaut

[1] Par souci de lisibilité, la forme masculine utilisée dans le présent document s'applique autant aux femmes qu'aux hommes.

déclaration de soumission. Les 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 collaborateurs entrant dans le champ d'application de cette CCT.

1.4 Entrée en vigueur (durée et résiliation)

Cette CCT entre en vigueur le 01.03.2024 et remplace toutes les versions précédentes.

La CCT est valable jusqu'au 28.02.2025. 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 collaborateurs, de même que d'accorder d'éventuelles autres prestations en faveur des 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 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 collaborateurs ne doivent en aucun cas être désavantagés du fait de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une organisation de travailleurs.

Les droits de participation des 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 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'une filiale ou d'une unité superposée soumis à cette CCT, 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 filiales. 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 et temps d'essai

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.

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 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 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 réintégra-

tion du collaborateur ayant démissionné entre en ligne de compte au vu des possibilités de l'exploitation.

Si le collaborateur réintègre l'Entreprise, la durée de travail effectuée pour l'Entreprise jusqu'au moment où 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 congé de sept jours ;
- Après le temps d'essai, pour la fin d'un mois :
  - pendant la 1ère année de travail, moyennant un délai de congé d'un mois,
  - de la 2ème à la 5ème année de travail, moyennant un délai de congé de deux mois,
  - à partir de la 6ème année de travail, moyennant un délai de congé 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 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 collaborateurs, toute activité accessoire doit être signalée spontanément et sans délai à l'Entreprise. Les 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 collaborateurs ont, vis-à-vis des tiers, 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 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 des tiers.

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 collaborateurs sont autorisés, encouragés et cas échéant dans le cadre de leur devoir de fidélité tenus d'annoncer aux organes de dénonciation crées 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 irré-

gularités et problèmes au sein de l'Entreprise afin que cette dernière puisse prendre les mesures appropriées.

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

L'intégration de travailleurs étrangers sera soutenue et une ambiance xénophobe ne sera pas tolérée.

L'Entreprise promeut l'insertion et l'intégration de 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 collaborateurs doivent à tout moment respecter l'ensemble des dispositions y relatives dans les règlements ainsi que les instructions écrites ou orales.

Il est interdit de travailler sous l'influence de boissons alcoolisées et de tout autre produit enivrant.

3.10 Protection des données

L'Entreprise respecte et protège les données à caractère personnel de ses collaborateurs. La loi fédérale sur la protection des données et les instructions y relatives de l'Entreprise sont applicables.

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 tous les collaborateurs ayant un taux d'occupation égal ou supérieur à 40 %. Les résultats de l'entretien sont consignés pas écrit et transmis au collaborateur s'il le souhaite.

L'Entreprise encourage et soutient les collaborateurs dans leur évolution professionnelle. Afin de pouvoir accomplir de manière optimale les tâches qui lui sont attribuées et de maintenir son employabilité, 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 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 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 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 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 un collaborateur à temps plein, avec pleine capacité de gain, âgé de 20 ans et sans expérience professionnelle à prendre en compte est fixé à :

- Sans formation professionnelle : CHF 4'550.-
- Avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans le domaine concerné et pour une activité en magasin et dans l'Entrepôt : CHF 4'600.-
- Avec certificat fédéral de capacité (CFC) dans le domaine concerné et pour une activité en magasin et dans l'Entrepôt : CHF 4'650.-

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

4.3 Salaires des apprentis

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

- 1ère année d'apprentissage : CHF 1'050.-
- 2ème année d'apprentissage : CHF 1'250.-
- 3ème année d'apprentissage : CHF 1'500.-
- 4ème année d'apprentissage : CHF 1'850.-

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 1'850.-
- Après la maturité gymnasiale : CHF 1'850.-
- Stage dans le cadre d'une formation bachelor ou après la fin de la formation bachelor : CHF 2'500.-
- Stage dans le cadre d'une formation master ou après la fin de la formation master : CHF 3'300.-

4.5 Treizième salaire

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

Si le collaborateur est payé au mois, e treizième salaire correspond à un douzième du salaire moyen versé pendant l'année calendaire.

Si le collaborateur est payé à l'heure, quand cela est possible, la part du treizième 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 %. En cas de versement de différents suppléments pour des laps de temps identiques, le supplément devant être versé est celui qui est le plus favorable 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 Suppléments de fonction

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

- Assistant de magasin jusqu'à la fin de la 2ème année dans cette fonction : CHF 400.-
- Assistant de magasin à partir de la 3ème année dans cette fonction : CHF 500.-
- Remplacement temporaire du gérant de magasin par le premier assistant (uniquement si le poste n'est pas pourvu, non applicable en cas de vacances, de congé sabbatique, d'absence, etc.) : CHF 250.-

4.8 Cadeaux d'ancienneté

Les cadeaux d'ancienneté suivants sont offerts aux collaborateurs :

- Après 10 ans de service : ½ salaire mensuel ou 2 semaines de congé
- Après 25 ans de service : 1 salaire manuel ou 4 semaines de congé
- Après 40 ans de service : 1 salaire manuel 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.

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 des tiers 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 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 collaborateurs à temps partiel dépasse ou est inférieure de 20 % ou plus en moyenne sur une période de 6 mois, le contrat individuel de travail est adapté sur demande 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 les heures de travail négatives des collaborateurs une fois par trimestre et en parle le cas échéant avec les collaborateurs concernés.

5.2 Plans de travail

La planification, pour les collaborateurs qui travaillent avec des modèles irréguliers de durée de travail, est affichée, respectivement communiquée, au minimum deux 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 collaborateurs ainsi que l'adéquation sociale des horaires de travail.

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

5.3 Vacances

Les collaborateurs ont droit à des vacances payées comme suit par année calendaire :

- Apprentis 6 semaines
- Collaborateurs jusqu'à 50 ans révolus 5 semaines
- Collaborateurs après 50 ans révolus 6 semaines
- Collaborateurs après 60 ans révolus 7 semaines

La date et la durée des vacances sont déterminées de manière à concilier du mieux possible les exigences de l'Entreprise et les souhaits du collaborateur. Les vacances doivent être approuvées par écrit par le supérieur.

Les vacances doivent en règle générale être accordées 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 vacances est réduit au prorata. Si, à la fin des rapports de travail, le collaborateur a pris trop de jours de vacances, on procède à une retenue cor-

respondante sur le salaire - conformément aux dispositions du Code suisse des obligations (CO).

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 vacances. Pour des absences de plus de trois mois, le droit aux vacances est écourté de 1/12ème 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 collaborateurs.

Les jours fériés sont communiqués par le service du personnel 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 vacances 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 salariés à temps partiel.

5.5 Absences rémunérées

Les absences brèves pour régler des affaires privées (consultations médicales etc.) doivent être fixées durant les congés ou aux heures marginales 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 qui ne peuvent pas être repoussées :

- Mariage 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'époux ou d'un enfant 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 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 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 vacances ne sont pas considérées comme des vacances.

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 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 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 le médecin ou le thérapeute doivent en principe être fixées pendant les périodes de congés ou les heures marginales. Il faut informer l'Entreprise au préalable des rendez-vous à l'hôpital et lesdits rendez-vous doivent être justifiés au moyen de confirmations écrites de l'hôpital.

6.2 Salaire en cas de maladie

L'Entreprise souscrit une assurance-indemnités journalières collective en cas de maladie pour les 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 collaborateurs continuent à toucher un salaire pendant 730 jours. Le salaire continuera d'être versé à 100 % du 1er au 90ème jour et à 80 % à compter du 91ème 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 collaborateurs.

Si l'assurance 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 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 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 1er au 90ème jour à 100 % du salaire.

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.

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 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.-.

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. Sur demande, un congé non rémunéré supplémentaire de 10 jours peut être pris au cours de ces 6 mois.

En ce qui concerne le congé de paternité, la naissance d'enfants du partenaire ainsi que l'adoption et l'accueil d'enfants placés sont traités de manière équivalente aux enfants naturels.

6.6 Salaire en cas de prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé

Conformément à l'art. 329h CO, les 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.

6.7 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 du personnel 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.

6.8 Caisse de pension

Les 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 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 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 différents 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.