13 mai 2009

Arrêté relatif au contrat-type du personnel de vente dans le commerce de détail

Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,

vu les articles 359 et suivants du code des obligations (CO)[1)];

vu l'article 18 de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004[2)];

sur la proposition du conseiller d'Etat, chef du Département de l'économie,

arrête:

Champ d'application

Article premier [1]Le présent contrat-type de travail s'applique sur tout le territoire du canton de Neuchâtel.

[2]Il régit les rapports de travail entre

a) les entreprises de commerce de détail qui exercent leur activité sur le territoire du canton, indépendamment de l'implantation du siège social; on entend par commerce de détail tous les magasins ou locaux sur rue ou à l'étage, munis ou non de vitrines, accessibles à la clientèle, qu'une entreprise commerciale ou artisanale utilise, même occasionnellement ou partiellement, pour la vente aux consommateurs; et

b) les travailleurs qu'elles occupent, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception du personnel administratif, des membres de la direction et des apprentis.

[3]Les gérants sont soumis au présent contrat-type.

Effets

Art. 2 [1]Les dispositions du présent contrat-type de travail s'appliquent directement aux rapports de travail, à moins que les parties, dans les limites fixées par la loi, n'en conviennent autrement, conformément à l'alinéa 2, dans un contrat individuel de travail ou dans un contrat collectif de travail et pour autant qu'elles ne dérogent pas aux dispositions d'une convention collective de travail.

[2]Tout accord dérogeant au présent contrat-type doit être fait en la forme écrite.

[3]Le droit fédéral impératif est réservé.

[4]Au moment de l'engagement, l'employeur signale au travailleur l'existence du présent contrat-type de travail et en tient un exemplaire à sa disposition.

Temps d'essai

Art. 3 Le temps d'essai est d'un mois. Il peut, par accord écrit, être prolongé jusqu'à trois mois au plus. Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant un délai de congé de 7 jours.

FO 2009 N° 19

1) RS 220

2) RSN 813.10

Durée du travail

Art. 4 [1]La durée maximale de travail hebdomadaire est de 40 heures pour un poste à temps complet.

[2]En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts du travailleur, en particulier des obligations familiales de celui-ci, dans une mesure compatible avec ceux de l'entreprise.

[3]La planification des horaires est établie dès que possible mais au moins 21 jours à l'avance.

Heures supplémentaires

Art. 5 [1]Le travailleur peut être tenu d'effectuer des heures supplémentaires ordonnées par l'employeur, s'il peut s'en charger et si les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

[2]Les heures supplémentaires doivent être compensées, dans les 14 semaines qui suivent, par un congé de même durée.

[3]Si elles ne peuvent être compensées par un congé de même durée, les heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de 25%.

Repos quotidien

Art. 6 Le repos quotidien des travailleurs doit durer consécutivement 11 heures, respectivement 12 heures pour les jeunes gens âgés de moins de 18 ans révolus.

Congés hebdomadaires

Art. 7 [1]Le travailleur a droit à deux jours de congé par semaine. Au moins une fois par mois, un des deux jours de congé doit tomber sur un samedi.

[2]Lorsqu'un jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire, le congé hebdomadaire n'est pas remplacé; lorsque le jour férié tombe un autre jour de la semaine, le congé hebdomadaire subsiste.

Congés extraordinaires

Art. 8 Le travailleur a droit à des jours de congé payé lors des évènements suivants:

a)	son mariage	3 jours
b)	décès du conjoint, du partenaire enregistré, décès d'un enfant, d'un enfant adoptif ou du père ou de la mère	3 jours
c)	décès d'un parent proche en ligne ascendante ou descendante	1 jour
d)	naissance de son enfant	3 jours
e)	son déménagement	1 jour

Vacances

Art. 9 [1]L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins.

[2]Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ainsi que dès l'âge de 50 ans et 5 ans de service dans l'entreprise, le droit aux vacances est de cinq semaines au moins.

[3]Les congés payés au sens de l'article 8 ne doivent pas être déduits des vacances.

Salaire

Art. 10 [1]Le salaire doit correspondre aux tâches, au niveau de formation, aux capacités et à l'expérience professionnelle, ainsi qu'aux années de service du travailleur.

[2]Le salaire doit être payé mensuellement douze ou treize fois par année.

[3]Les salaires annuels minima de base sont les suivants:

– travailleur non qualifié..... Fr. 42.000.–
– travailleur qualifié ..... Fr. 43.800.–

Par travailleur non qualifié, il faut entendre un travailleur qui n'a accompli aucune formation à l'issue de sa scolarité obligatoire et qui n'a pas d'expérience professionnelle.

[4]Les salaires sont adaptés chaque début d'année, dès 2010, à l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente. L'indice de référence est celui du mois de janvier 2009.

Maladie

Art. 11 Les travailleurs annoncent immédiatement une éventuelle incapacité de travailler à l'employeur, qui se réserve le droit de demander un certificat médical.

Dispositions supplétives

Art. 12 Les dispositions du code des obligations concernant le contrat de travail et la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), du 13 mars 1964[3)], sont applicables à toutes les questions qui ne sont pas réglées par le contrat-type de travail.

Abrogation

Art. 13 Le contrat-type de travail du personnel de vente dans le commerce de détail, du 13 mars 1991[4)] est abrogé.

Entrée en vigueur et publication

Art. 14 [1]Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1er septembre 2009.

[2]Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

3) RS 822.11
4) RLN **XV** 392