

# Convention collective de travail Distribution 2026-2027

## Table des matières

<b>I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>2</b>	1 Temps d'essai	8
<b>ART. 1 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)</b>	<b>2</b>	2 Fin des rapports de travail	8
1 Relation entre le droit, la convention collective de travail (CCT) et la déclaration de force obligatoire (DFO)	2	3 Protection contre le licenciement	8
2 Champ d'application de la CCT	2	<b>ART. 6 RÉMUNÉRATION</b>	<b>8</b>
3 Entrée en vigueur et durée de la CCT	2	1 Salaires minimums	8
4 Relation avec d'autres CCT	2	2 Indemnisation du temps de travail nécessaire	10
<b>ART. 2 CHAMP D'APPLICATION DE LA DÉCLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE</b>	<b>2</b>	3 Paiement du salaire	10
1 Champ d'application territorial	2	4 Salaire annuel	10
2 Champ d'application des entreprises	2	5 Participation au chiffre d'affaires	10
3 Champ d'application personnel	3	6 Salaire pendant les vacances	10
<b>ART. 3 PARTENARIAT SOCIAL</b>	<b>3</b>	7 Supplément pour les jours fériés	11
1 Principe	3	8 Supplément pour heures supplémentaires ordonnées	11
2 Déclaration de force obligatoire	3	9 Travail de nuit et du dimanche	11
3 Obligation de maintenir la paix du travail	4	10 Prestations en cas d'accident	11
4 Négociations salariales	4	11 Prestations en cas de maladie	11
5 Force obligatoire des augmentations salariales	4	12 Service militaire, protection civile ou service civil	12
6 Plan social	4	13 Prestations en cas de parentalité	12
7 Formation continue	4	<b>ART. 7 REMBOURSEMENT DES FRAIS</b>	<b>12</b>
8 Droit d'accès	4	1 Frais	12
<b>ART. 4 EXÉCUTION</b>	<b>5</b>	2 Vêtements et outils de travail	12
1 Commission paritaire	5	<b>ART. 8 TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>13</b>
2 Tâches et compétences de la commission paritaire	5	1 Temps de travail normal	13
3 Tribunal arbitral	5	2 Temps de travail annuel	13
4 Sanctions	6	3 Travail à temps partiel	13
5 Calcul de la peine conventionnelle	6	4 Enregistrement de la durée de travail	13
6 Paiement de la peine conventionnelle et des éventuels frais de contrôle et de procédure	6	5 Pausés	13
7 Contrôle	6	<b>ART. 9 VACANCES ET TEMPS LIBRE</b>	<b>14</b>
8 Contribution aux frais d'exécution	6	1 Vacances	14
9 Fonds paritaire	7	2 Jours fériés	14
<b>II. DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>8</b>	3 Absences rémunérées	14
<b>ART. 5 DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL</b>	<b>8</b>	<b>ART. 10 PROTECTION DES EMPLOYÉ-E-S</b>	<b>15</b>
		1 Protection contre la discrimination	15
		2 Protection des données	15
		3 Entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs	15

## I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Art. 1 Champ d'application de la convention collective de travail (CCT)

#### 1 Relation entre le droit, la convention collective de travail (CCT) et la déclaration de force obligatoire (DFO)

Dans la mesure où la présente convention collective de travail (CCT) ne contient pas de dispositions particulières, les dispositions légales applicables aux relations entre les parties contractantes ainsi qu'aux relations entre les employé-e-s et les employeurs s'appliquent.

Les dispositions déclarées de force obligatoire sont mises en évidence en **bleu** dans le texte de la convention collective de travail.

La présente CCT est établie en langues allemande, française et italienne. Les négociations ayant eu lieu en allemand, la version allemande prévaut sur les traductions.

#### 2 Champ d'application de la CCT

Les dispositions de la CCT, qu'elles soient déclarées de force obligatoire ou non, s'appliquent directement à toutes les entreprises qui sont membres de l'Association Distribution Suisse ainsi qu'à leurs employé-e-s qui relèvent du champ d'application défini à l'article 2 CCT.

#### 3 Entrée en vigueur et durée de la CCT

La présente CCT entre en vigueur simultanément à la déclaration de force obligatoire et s'applique à compter de cette date jusqu'à la fin de l'année 2027.

Les parties contractantes peuvent prolonger la présente CCT d'une année, pour autant qu'elles en conviennent au plus tard 6 mois avant la date de fin convenue.

#### 4 Relation avec d'autres CCT

Les CCT d'entreprise qui sont au moins équivalentes à la présente CCT peuvent être reconnues et déclarées applicables par la commission paritaire.

L'exécution des CCT d'entreprise plus favorables aux employé-e-s est déléguée par la commission paritaire aux partenaires sociaux concernés et est surveillée par la commission paritaire de la présente CCT.

### Art. 2 Champ d'application de la déclaration de force obligatoire

#### 1 Champ d'application territorial

Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

#### 2 Champ d'application des entreprises

Les dispositions de la CCT étendue s'appliquent directement à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) qui fournissent des prestations de distribution.

Sont considérées comme entreprises ou parties d'entreprises fournissant des prestations de distribution celles qui trient, transportent et/ou distribuent des envois tels que journaux, revues, lettres, publicité adressée ou non adressée, imprimés non adressés, colis, denrées alimentaires prêtes à consommer froides ou chaudes ainsi que des denrées alimentaires non transformées jusqu'à 30 kg, à des destinataires (ménages ou entreprises).

Sont exclus:

- les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) qui distribuent des envois dont le transport nécessite des véhicules spécialement équipés (contrôle actif de la température, blindage);
- les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) du secteur de la restauration qui livrent des denrées alimentaires qu'ils ont eux-mêmes produites;
- les entreprises du commerce de détail avec une organisation de distribution qui sont soumises à une convention collective de travail reconnue au minimum comme équivalente par la commission paritaire.

### 3 Champ d'application personnel

Les dispositions de la CCT étendue s'appliquent à toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui exercent une activité opérationnelle dans le cadre de prestations de distribution au sein des entreprises et parties d'entreprises visées à l'alinéa 2.

Sont exclus du champ d'application personnel:

- le personnel de l'administration centrale qui n'exerce pas d'activité opérationnelle
- les chauffeurs de transport d'envoi de détail et de conteneur;
- les apprenties et apprentis.

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés, et des articles 1 et 2 de son ordonnance sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'alinéa 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### 4 Entrée en vigueur et durée

La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2027.

## Art. 3 *Partenariat social*

### 1 Principe

Les parties à la CCT disposent, vis-à-vis des employeurs et travailleuses et travailleurs participants, d'un droit commun à l'observation des dispositions de la convention collective de travail (art. 357b CO).

Les organisations de travailleuses et travailleurs contractantes sont reconnues par les employeurs comme des partenaires de discussion et de négociation.

Les organisations de travailleuses et travailleurs contractantes sont reconnues par les employeurs comme des partenaires de discussion et de négociation. Les employeurs reconnaissent en outre les droits syndicaux selon la Constitution fédérale suisse et s'engagent à faire respecter ces droits dans leurs entreprises. En particulier, ils respectent la liberté syndicale, la liberté de réunion ainsi que la liberté d'opinion et d'information des travailleuses et travailleurs et des organisations de travailleuses et travailleurs contractantes.

Afin de préserver ces droits et libertés, les travailleuses et travailleurs peuvent inviter les organisations de travailleuses et travailleurs contractantes à participer aux assemblées du personnel dans l'entreprise. La participation des organisations de travailleuses et travailleurs doit être annoncée au moins 3 jours à l'avance au service compétent de l'employeur. Sont considérées comme des assemblées du personnel les réunions à l'initiative des travailleuses et travailleurs.

### 2 Déclaration de force obligatoire

Les parties contractantes aspirent à ce que la présente CCT soit déclarée de force obligatoire.

### 3 Obligation de maintenir la paix du travail

Les parties s'engagent à maintenir une paix du travail absolue pendant la durée de validité de la présente CCT et à s'abstenir de tout moyen de lutte. L'obligation de paix du travail absolue inclut aussi des objets non réglés dans la CCT.

Lorsqu'un conflit risque d'éclater ou a éclaté, les parties s'efforcent de trouver sans délai une solution amiable.

### 4 Négociations salariales

Une fois par année civile, chaque partie à la CCT peut exiger des négociations au sujet d'adaptations salariales. La date des négociations et la mise en œuvre du résultat des négociations sont convenues entre les parties.

Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord, elles peuvent alors solliciter une procédure de médiation selon les principes de la Fédération Suisse Médiation (SDM-FSM). Si la procédure de médiation n'aboutit pas, les partenaires de la CCT ont le droit de résilier la CCT pour la fin d'un mois moyennant un avis préalable de 6 mois.

### 5 Force obligatoire des augmentations salariales

L'augmentation salariale convenue (cf. art. 6 al. 1 CCT) est obligatoire, mais son champ d'application déclaré de force obligatoire est étendu progressivement. Pour les employeurs affiliés à la CCT, l'augmentation salariale entre en vigueur en même temps que la déclaration de force obligatoire. L'association Distribution Suisse peut demander un report des mesures d'augmentation salariale pour l'ensemble des catégories ou pour certaines d'entre elles, pour autant que cela soit nécessaire au développement économique de la branche.

Si les organisations d'employé-e-s contractantes estiment insuffisant le motif d'un report des mesures d'augmentation salariale, une partie à la CCT peut convoquer la commission paritaire de conciliation (CPC) (cf. art. 4 al. 3 CCT). Les parties à la CCT peuvent demander une proposition de conciliation ou une décision à la CPC.

Si aucune solution n'est trouvée à l'issue de la procédure devant la CPC, toutes les parties ont le droit de résilier la CCT pour la fin d'un mois moyennant un avis préalable de six mois.

S'agissant du développement économique, l'association Distribution Suisse recueille chaque année les indicateurs suivants:

- chiffre d'affaires de la branche dans les secteurs des colis, des lettres, de la publicité adressée, de la publicité non adressée, des imprimés non adressés, de la distribution matinale et de la livraison de repas, pour une période de douze mois;
- données quantitatives des envois dans les secteurs mentionnés.

En cas de forte hausse inattendue de l'indice des prix à la consommation pendant la durée de validité de la CCT, les organisations d'employé-e-s contractantes peuvent réclamer une accélération de la hausse des salaires (cf. art. 6 al. 1).

### 6 Plan social

Un employeur qui emploie au moins 250 personnes et licencie 30 personnes ou plus pour des raisons économiques sur une période de 30 jours est tenu de mener, dès que possible, des négociations sur un plan social avec les organisations d'employé-e-s contractantes.

### 7 Formation continue

Employeurs et employé-e-s assument ensemble la responsabilité de la formation professionnelle continue. Les employeurs peuvent développer des programmes de formation à l'échelle de la branche en collaboration avec les organisations d'employé-e-s.

### 8 Droit d'accès

Les organisations d'employé-e-s contractantes bénéficient, moyennant un avis préalable raisonnable, d'un droit d'accès aux sites de l'entreprise et aux autres établissements opérationnels stables, mais pas aux dépôts (lieux de

stockage). Les sites de l'entreprise et les sites d'établissements opérationnels stables doivent être indiqués sur demande aux organisations d'employé-e-s contractantes.

## Art. 4 Exécution

---

### 1 Commission paritaire

Il existe une commission paritaire (CP) sous la forme juridique d'une association, qui est composée de manière paritaire en tant qu'organe de contrôle.

### 2 Tâches et compétences de la commission paritaire

La commission paritaire a les tâches et compétences suivantes:

- réalisation de contrôles du respect de la CCT et enquêtes sur les conditions de travail chez les employeurs. La commission paritaire peut également confier ces contrôles et enquêtes à des tiers. Les contrôles peuvent être effectués par correspondance et/ou au siège social des entreprises contrôlées (ou, si nécessaire, dans un lieu neutre);
- réalisation de contrôles d'assujettissement afin de déterminer si une entreprise relève du champ d'application de la CCT, pour autant qu'il existe des motifs objectifs justifiant une telle vérification;
- prise de décision concernant la conformité des entreprises à la CCT, y compris la délivrance et le retrait des attestations de conformité à la CCT;
- intermédiation entre employeurs et employé-e-s en cas de divergences d'opinion quant à l'interprétation de la CCT;
- infliction de peines conventionnelles;
- gestion du fonds paritaire;
- adoption de règlements relatifs aux processus qui lui sont confiés, à son fonctionnement et à l'utilisation des fonds collectés dans le cadre de la CCT.

La commission paritaire constitue un secrétariat afin de l'assister dans l'accomplissement de ses tâches.

Les divergences d'opinion ou différends doivent être traités sans délai par la commission paritaire. Un accord doit être recherché. En l'absence d'accord, la commission paritaire de conciliation (CPC) peut être saisie dans le cadre d'un recours.

Si aucun contrat n'a été conclu, la commission paritaire prend les mesures nécessaires pour permettre la meilleure poursuite possible des activités soumises à la CCT dans l'hypothèse où la CCT serait reprise.

### 3 Tribunal arbitral

Les parties contractantes de la CCT désignent une CPC, composée d'un membre président désigné conjointement par les parties contractantes, de deux membres au maximum représentant les employeurs et de deux membres représentant les employé-e-s. Ceux-ci sont désignés par les partenaires sociaux et sont irrécusables.

Les parties peuvent également décider qu'une CPC déjà existante d'une CCT de la branche assume la fonction de commission paritaire de conciliation.

La CPC est compétente pour:

- apprécier les divergences d'opinion ou différends entre les parties contractantes lorsque la commission paritaire ne parvient pas à trouver un accord;
- évaluer les décisions de la commission paritaire contre des employeurs et/ou des employé-e-s.

La commission paritaire édicte un règlement relatif à la procédure devant la CPC.

#### 4 Sanctions

Si la commission paritaire constate une violation des dispositions de la CCT, elle doit demander par écrit à l'employeur fautif de remplir sans délai ses obligations. La commission paritaire accorde à l'employeur fautif le droit d'être entendu en lui signalant les violations de la CCT constatées.

Si, après avoir accordé le droit d'être entendu, la commission paritaire conclut qu'il y a violation de la CCT, elle est en droit de:

- mettre les frais de contrôle et de procédure à charge de l'employeur fautif;
- prononcer un avertissement;
- prononcer une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'à 50 000 francs.

Si un employeur ne fournit pas les informations nécessaires à un contrôle, empêchant ainsi sa réalisation, ou s'il refuse de se soumettre à un contrôle, la commission paritaire peut prononcer les mêmes sanctions.

#### 5 Calcul de la peine conventionnelle

La peine conventionnelle doit avant tout être calculée de manière à dissuader l'employeur fautif de commettre de nouvelles violations de la présente CCT. Le montant de la peine conventionnelle est calculé en tenant compte de l'ensemble des circonstances et selon les critères cumulatifs suivants:

- montant de la prestation financière dont l'employeur a privé son personnel
- nature de la violation des dispositions conventionnelles non financières
- s'il s'agit d'une violation unique ou répétée (y compris les récidives), ainsi que la gravité de la violation des dispositions de la convention collective de travail
- taille (nombre de collaboratrices et collaborateurs) et chiffre d'affaires de l'entreprise de l'employeur
- volonté de coopération de l'employeur, notamment dans le cadre des contrôles des salaires et des contrôles d'assujettissement
- fait que l'employeur fautif se soit déjà acquitté entre-temps, ou non, en tout ou en partie de ses obligations

#### 6 Paiement de la peine conventionnelle et des éventuels frais de contrôle et de procédure

Une peine conventionnelle prononcée ainsi que les éventuels frais de contrôle et de procédure doivent être payés à la commission paritaire dans un délai de 30 jours. En cas de retard de paiement, la commission paritaire peut facturer les frais supplémentaires, notamment les frais de rappel et de poursuite.

La commission paritaire utilise les recettes pour appliquer et exécuter la présente CCT. Les éventuels excédents doivent être affectés au fonds paritaire.

#### 7 Contrôle

Les contrôles sont organisés au nom de la commission paritaire par le secrétariat de la commission paritaire. Ce dernier peut effectuer les contrôles lui-même en concertation avec la commission paritaire ou les déléguer à des équipes de contrôle paritaires, à des contrôleurs mandatés par les parties contractantes représentant les employé-e-s ou à des tiers. Les contrôles sont effectués en premier lieu sur la base des contrats de travail, des livres de paie et des rapports sur le temps de travail, mais peuvent également être réalisés à partir d'entretiens avec les employeurs et/ou les employé-e-s. Ils ont lieu sur place dans les entreprises (ou, si nécessaire, dans un lieu neutre), par le biais d'entretiens avec les employé-e-s par correspondance.

#### 8 Contribution aux frais d'exécution

Les employeurs prélèvent auprès des employé-e-s une contribution aux frais d'exécution de 0,15 % par mois du salaire brut, à titre de retenue sur le salaire en faveur de la commission paritaire.

Les employeurs versent une contribution de 0,05 % de la masse salariale brute en faveur de la commission paritaire.

Le fonds paritaire permet de financer l'exécution de la présente CCT. Les montants sont utilisés aux fins suivantes:

- mise en œuvre et application de la CCT;
- réalisation de contrôles du respect de la CCT;
- encaissement des contributions CCT, des peines conventionnelles, des frais de contrôle et des frais de procédure;
- fourniture de renseignements juridiques sur la CCT;
- traduction et impression de la CCT;
- jetons de présence / frais des membres de la commission paritaire;
- enregistrement des entreprises non affiliées;
- frais administratifs liés aux activités mentionnées;
- frais d'exécution des mesures d'accompagnement;
- remboursement aux employé-e-s et employeurs organisés;
- dotations aux organisations des employé-e-s contractantes pour l'indemnisation des frais d'exécution et des travaux d'exécution préventifs.

## II. DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

### Art. 5 Début et fin des rapports de travail

---

#### 1 Temps d'essai

Les trois premiers mois d'engagement sont considérés comme temps d'essai. Il est possible de convenir par écrit d'un temps d'essai plus court.

En cas de réduction effective de la période d'essai pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale non volontaire, le temps d'essai est prolongé en conséquence (art. 335b al. 3 CO).

#### 2 Fin des rapports de travail

Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par les deux parties moyennant les préavis suivants:

- Pendant le temps d'essai, avec un préavis de 7 jours pour n'importe quelle date.
- Après le temps d'essai, avec un préavis de 1 mois pour la fin du mois.
- Après la troisième année d'engagement révolue, avec un préavis de 2 mois pour la fin du mois.
- Après la neuvième année d'engagement révolue, avec un préavis de 3 mois pour la fin du mois.

#### 3 Protection contre le licenciement

Les membres de la représentation du personnel, de la représentation des travailleuses et travailleurs au sein du conseil de fondation d'une caisse de pension et les travailleuses et travailleurs qui sont membres d'un comité d'entreprise/de branche d'une organisation de travailleuses et travailleurs signataire et qui sont déclarés à l'employeur, bénéficient d'une protection particulière.

Ces collaboratrices et collaborateurs ne peuvent être licenciés que pour les raisons mentionnées ci-dessous et à condition que l'organisation syndicale signataire concernée ait été informée au préalable et ait pu prendre position:

- performance insuffisantes ou comportement fautif;
- motifs économiques, à condition qu'il n'existe pas d'autres possibilités d'emploi en interne.

Une résiliation pour justes motifs selon l'art. 337 CO est possible à tout moment et sans information préalable des organisations de travailleuses et travailleurs contractantes.

### Art. 6 Rémunération

---

#### 1 Salaires minimums<sup>1,2</sup>

Les salaires minimums s'entendent comme salaire horaire de base (hors indemnités de vacances et de jours fériés). Ceux-ci sont définis par fonction:

---

<sup>1</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimums prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>2</sup> Pour le canton de Genève, les salaires minimums prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

	<b>Colis/lettre et livraison de denrées alimentaires</b>	<b>Fonction logistique opérationnelle</b>	<b>Livraison matinale/publicité adressée</b>	<b>Publicité non adressée et imprimés</b>	<b>Disposition avec rôle gestion</b>
Ville de Lucerne	22.75	22.75	22.75	22.75	22.75
Canton de Genève	24.59	24.59	24.59	24.59	24.59
Canton de Bâle-Ville	22.20	22.20	22.20	22.20	22.20
Canton de Neuchâtel	21.35	21.35	21.35	21.35	22.00
Canton du Jura	21.40	21.40	21.40	21.40	22.00
Canton du Tessin	21.00	20.00	20.00	20.00	22.00
<b>Tous les autres cantons et communes</b>	<b>21.00</b>	<b>20.00</b>	<b>19.00</b>	<b>18.33</b>	<b>22.00</b>

À partir du 1er janvier 2027, les salaires horaires de base suivants s'appliqueront (hors indemnités de vacances et de jours fériés):

	<b>Colis/lettre et livraison de denrées alimentaires</b>	<b>Fonction logistique opérationnelle</b>	<b>Livraison matinale/publicité adressée</b>	<b>Publicité non adressée et imprimés</b>	<b>Disposition avec rôle gestion</b>
Ville de Lucerne	22.75	22.75	22.75	22.75	22.75
Canton de Genève	24.59	24.59	24.59	24.59	24.59
Canton de Bâle-Ville	22.20	22.20	22.20	22.20	22.28
Canton de Neuchâtel	21.35	21.35	21.35	21.35	22.28
Canton du Jura	21.40	21.40	21.40	21.40	22.28
Canton du Tessin	21.26	20.25	20.00	20.00	22.28
<b>Tous les autres cantons et communes</b>	<b>21.26</b>	<b>20.25</b>	<b>19.00</b>	<b>18.43</b>	<b>22.28</b>

Pour la troisième année civile suivant l'entrée en vigueur de la CCT, les parties contractantes ont convenu des salaires minimums suivants, sous réserve de l'art. 3 al. 5.

Colis/lettre et livraison de denrées alimentaires	Fonction logistique opérationnelle	Livraison matinale/publicité adressée	Publicité non adressée et imprimés	Disposition avec rôle de gestion
21.53	20.50	19.00	18.53	22.55

Fonction logistique opérationnelle: tri, chargement et déchargement, ainsi que travail répétitif sur écran, tel que travail exclusivement de codage, saisie de données et autres tâches similaires.

Disposition: les employé-e-s ayant un rôle de disposition et qui passent la majeure partie de leur temps de travail à effectuer des travaux opérationnels sont affectés dans la catégorie salariale correspondante (p. ex. catégorie distribution de colis/lettres). La répartition annuelle des tâches effectuées est déterminante.

Seuls les employé-e-s ayant un rôle de disposition qui assument généralement des tâches de gestion du personnel appartiennent à la catégorie disposition avec rôle de gestion.

Les parties contractantes conviennent que les salaires minimaux fixés dans la CCT Distribution doivent être conformes aux salaires minimaux légaux cantonaux ou communaux en vigueur. Dans les cantons ou les communes où des salaires minimaux légaux s'appliquent aux activités soumises, les salaires minimaux fixés dans la CCT Distribution sont donc réexaminés au moins une fois par an et, si nécessaire, adaptés aux dispositions légales locales en vigueur.

## 2 Indemnisation du temps de travail nécessaire

Le temps nécessaire peut être indemnisé comme suit:

- selon les heures rapportées ou
- par l'employeur sur la base d'un système de calcul compréhensible.

Si le temps nécessaire est indemnisé au moyen d'un système de calcul, le temps nécessaire déterminé doit être communiqué aux employé-e-s concernés au plus tard au début de la mission, par écrit ou au moyen des outils d'enregistrement de la durée de travail prévus à cet effet. L'art. 13 OLT 1 doit être respecté. Les dispositions suivantes s'appliquent:

- Le temps nécessaire déterminé calculé doit être adapté à la situation des commandes et aux éventuels changements d'itinéraire.
- Les temps de trajet et le nombre d'envois livrés ou le nombre de destinations desservies doivent être pris en compte dans le calcul du temps nécessaire.,
- Le temps nécessaire déterminé pour la tournée doit correspondre au moins à la durée moyenne nécessaire à une travailleuse/un travailleur moyennement rapide.
- S'il est prouvé que les missions durent plus longtemps que prévu et que cela n'est pas imputable aux employé-e-s, ce temps supplémentaire doit être pris en compte dans le temps nécessaire à la demande des employé-e-s.
- Si des commandes supplémentaires s'ajoutent à la mission calculée, elles sont prises en compte dans le temps nécessaire.

En outre, lors du calcul du temps de travail à l'aide d'un système de calcul, les employé-e-s et/ou leurs représentants ont un droit de consultation régulier concernant la conception de ce système.

Les employé-e-s ont accès à leur solde horaire au moins une fois par mois. Ils peuvent demander la vérification de leur temps de travail, ce qui peut entraîner, le cas échéant, un ajustement du temps nécessaire par l'employeur.

## 3 Paiement du salaire

Le salaire est versé mensuellement par virement bancaire.

## 4 Salaire annuel

La formule suivante s'applique pour convertir les salaires horaires en salaire annuel:  $52 \times \text{nombre d'heures hebdomadaires} \times \text{salaire horaire}$ .

## 5 Participation au chiffre d'affaires

Le contrat de travail individuel peut prévoir comme modèle de rémunération une participation exclusive au chiffre d'affaires. Celle-ci ne doit pas être inférieure au salaire minimum qui aurait été réalisé pour le temps de travail effectué. Les heures déclarées par mois servent de base de calcul.

## 6 Salaire pendant les vacances

Pour les salariés rémunérés au mois, les vacances sont incluses dans le salaire mensuel.

Pour les employé-e-s rémunérés à l'heure, les vacances ne sont pas incluses dans le salaire de base conformément à l'art. 6 al. 1 CCT. Le droit minimum aux vacances résulte des dispositions de l'art. 9 al. 1 CCT: pour 4 semaines de vacances, il s'élève à 8,33 % et pour 5 semaines de vacances à 10,64 % du salaire annuel.

Le paiement du salaire de vacances peut être effectué directement avec le salaire pour les contrats de travail uniques d'une durée maximale de trois mois, mais doit être indiqué séparément sur la fiche de paie. Le paiement du salaire de vacances pour tous les autres contrats de travail ne peut être effectué qu'au moment de la prise des vacances ou à la fin définitive du contrat de travail, dans la mesure où la prise des vacances n'est pas possible ou n'est pas autorisée par la loi pendant le délai de préavis. Le solde de vacances courant doit être indiqué sur les fiches de paie.

## 7 Supplément pour les jours fériés

Pour les salariés rémunérés au mois, les jours fériés sont inclus dans le salaire mensuel.

Pour les salariés rémunérés à l'heure, la rémunération des jours fériés n'est pas comprise dans le salaire minimum selon l'art. 6 al. 1 CCT. Le supplément s'élève à 3,59 % pour 9 jours fériés, 1,17 % pour trois jours fériés et 0,39 % pour 1 jour férié. Le supplément pour jours fériés s'ajoute au supplément pour vacances.

## 8 Supplément pour heures supplémentaires ordonnées

Les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur sont en principe compensées par l'octroi d'un congé de même durée. Si une compensation n'est pas possible, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées à 100 % (sans supplément).

Les dispositions légales s'appliquent en matière de travail supplémentaire. Conformément aux dispositions légales, la durée maximale hebdomadaire de travail du personnel opérationnel est de 50 heures.

## 9 Travail de nuit et du dimanche

Le travail de nuit et le dimanche sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

## 10 Prestations en cas d'accident

Les employé-e-s sont assurés contre les conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Les employé-e-s dont la durée hebdomadaire de travail convenue est d'au moins 8 heures sont également assuré-e-s contre les conséquences des accidents non professionnels. Le droit au maintien du salaire en cas d'accident est régi par les dispositions de la loi sur l'assurance-accidents (LAA).

## 11 Prestations en cas de maladie

En cas de maladie, l'employeur assure au minimum le maintien du paiement du salaire suivant selon l'échelle bâloise:

• au cours de la 1 <sup>ère</sup> année de service (plus de 3 mois)	3 semaines
• au cours de la 2 <sup>ème</sup> et de la 3 <sup>ème</sup> année de service	2 mois
• de la 4 <sup>ème</sup> à la 10 <sup>ème</sup> année de service	3 mois
• de la 11 <sup>ème</sup> à la 15 <sup>ème</sup> année de service	4 mois
• de la 16 <sup>ème</sup> à la 20 <sup>ème</sup> année de service	5 mois
• à partir de la 21 <sup>ème</sup> année de service	6 mois

L'employeur peut également assurer ses employé-e-s de manière équivalente par le biais d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie. Si l'employeur assure ses employé-e-s par le biais d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, le maintien du salaire pendant 720 jours consécutifs sur 900 doit être garanti par une indemnité journalière correspondant à 80 % du salaire brut. L'employeur doit participer à hauteur d'au moins 50 % aux primes d'assurance. Pendant le délai d'attente pour le versement des prestations d'assurance, l'employeur doit verser au moins 80 % du salaire à partir du premier jour de maladie.

20 % des employé-e-s d'une entreprise peuvent exiger qu'un vote anonyme soit organisé afin de déterminer si, en complément à la variante ci-dessus, une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie doit être souscrite dans l'entreprise, avec un délai d'attente variable et dont les prestations prennent effet à l'expiration du maintien du salaire selon le barème ci-dessus. Si une telle assurance complémentaire est acceptée par la majorité des employé-e-s, les employeurs ne peuvent être tenus de participer aux primes, à condition qu'ils continuent à verser le salaire selon le barème ci-dessus.

## 12 Service militaire, protection civile ou service civil

Pendant la formation de base, les dispositions légales s'appliquent. Les prestations sont versées conformément à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) en vigueur, selon le décompte de la caisse de compensation cantonale.

Les personnes effectuant leur service civil ou leur service militaire en service long sont assimilées aux personnes effectuant leur service militaire. Le maintien du salaire est soumis aux mêmes droits et à la même durée que pour l'école de recrues conformément à la LAPG.

Pour les services militaires volontaires (cours de montagne, cours de ski, compétitions, etc.), les employé-e-s n'ont pas droit au maintien du salaire, sauf s'ils sont comptabilisés comme des vacances. Les employé-e-s ont uniquement droit aux prestations éventuelles prévues par la LAPG.

La protection civile ainsi que les services militaires ou de la Croix-Rouge effectués par les femmes membres de l'armée sont assimilés au service militaire obligatoire. Les indemnités sont versées conformément à la LAPG, sur la base du décompte de la caisse de compensation cantonale.

Les prestations prévues par la LAPG sont versées à l'employeur à hauteur du maintien du salaire.

## 13 Prestations en cas de parentalité

Le début, la fin et le montant de l'allocation de maternité sont régis par la LAPG. Le droit à l'indemnité naît le jour de l'accouchement. Le maintien du salaire en cas d'incapacité de travail due à la grossesse est régi par les dispositions relatives au maintien du salaire en cas de maladie.

Les collaborateurs ont droit à un congé paternité payé de deux semaines conformément à la LAPG.

Dans le cas des couples de même sexe, le deuxième parent a droit, indépendamment de son sexe, à un congé équivalent au congé de paternité.

Les souhaits des employé-e-s sont pris en compte dans la fixation de la date du congé de paternité, dans la mesure des possibilités de l'entreprise.

# Art. 7 Remboursement des frais

---

## 1 Frais

L'employeur édicte un règlement des frais qui régit le remboursement des frais nécessaires. Le règlement des frais peut être consulté auprès de la commission paritaire.

Si un employeur n'édicte pas de règlement sur les frais, les indemnités suivantes doivent au moins être versées:

• utilisation du vélo privé	Fr.	0,50	par heure
• utilisation de la voiture privée	Fr.	0,65	par kilomètre
• utilisation d'un autre véhicule motorisé plus petit	Fr.	0,30	par kilomètre
• utilisation du téléphone portable privé, si celui-ci est utilisé en permanence pour le traitement des envois lors de la tournée de distribution			
tournée de distribution pour le traitement des envois	Fr.	0,20	par heure

Les autres dépenses nécessaires, y compris les repas pris à l'extérieur et reconnus comme nécessaires à l'activité professionnelle, sont remboursées sur présentation du justificatif.

## 2 Vêtements et outils de travail

L'employeur édicte, si nécessaire, des règles spécifiques à l'entreprise concernant les vêtements et les outils de travail.

Si l'employeur exige le port d'un uniforme, il le met à disposition dans une mesure raisonnable.

## Art. 8 Temps de travail

---

### 1 Temps de travail normal

La durée normale du travail est de 42 heures par semaine. Le contrat de travail individuel peut prévoir une durée normale du travail maximale de 44 heures par semaine. Les salaires horaires minimaux (art. 6 al. 1 CCT) restent inchangés même si la durée normale du travail est comprise entre 42 et 44 heures.

### 2 Temps de travail annuel

Le temps de travail annuel s'applique aux employé-e-s rémunérés au mois. Les règles suivantes s'appliquent:

- En règle générale, les heures supplémentaires et les heures manquantes ne doivent pas dépasser la limite de +100 heures et -50 heures (fourchette autorisée). Des limites individuelles peuvent être convenues d'un commun accord avec les employé-e-s.
- Au moins un solde est établi chaque année, c'est-à-dire que les soldes sont ramenés à la fourchette autorisée. La date est fixée par l'employeur. Les heures négatives non imputables à la faute du salarié et dépassant la fourchette sont à la charge de l'employeur. Les heures supplémentaires dépassant la fourchette sont compensées ou rémunérées conformément à l'art. 6 al. 8 CCT.
- Si les circonstances de l'entreprise le permettent, l'employeur autorise, à la demande du salarié, une réduction journalière de 50 % au maximum du solde horaire ou un paiement conformément à l'art. 6 al. 8 CCT, de 50 % au maximum du solde horaire, lorsque le solde horaire positif dépasse la limite de +100 heures à la date du solde. Si l'employeur rejette la demande, il doit motiver sa décision par écrit à la demande du salarié.

Sauf disposition contraire dans le contrat de travail individuel, une semaine de 42 heures sert de base pour déterminer les fourchettes.

Les entreprises peuvent introduire d'autres modèles de temps de travail prévoyant des limites plus strictes pour les soldes horaires. Ces modèles doivent être au moins équivalents pour les employé-e-s. Dans tous les cas, les employé-e-s ou leurs représentants doivent en être informés de manière motivée.

### 3 Travail à temps partiel

L'employeur est tenu de tenir compte, dans la mesure du possible, des besoins des employé-e-s à temps partiel lors de la planification des affectations. Les employé-e-s doivent être informés de manière appropriée et suffisamment à l'avance de leurs jours de congé.

Les missions de distribution ne peuvent être inférieures à deux heures d'affilée. Font exception les tournées et missions régulières pour lesquelles une personne donnée est prévue sur une période plus longue (par exemple, distribution matinale, distribution de publicité).

### 4 Enregistrement de la durée de travail

Les heures de travail sont enregistrées de manière appropriée, conformément aux dispositions de l'art. 13 en relation avec l'art. 73 OLT 1. Il incombe à l'employeur de mettre à disposition un mode d'enregistrement de la durée de travail. La responsabilité de l'enregistrement de la durée de travail incombe conjointement à l'employeur et aux employé-e-s.

### 5 Pauses

Les pauses sont accordées conformément aux dispositions légales.

## Art. 9 Vacances et temps libre

### 1 Vacances

- Les employé-e-s ont droit à 4 semaines de vacances par an.
- Les employé-e-s âgés de moins de 20 ans révolus ont droit à 5 semaines de vacances, quelle que soit leur fonction.
- Dans les services de distribution matinale, de distribution de publicité adressée et non adressée et de distribution d'imprimés non adressés, 5 semaines de vacances s'appliquent à partir de 60 ans.
- Dans les autres fonctions, le droit à 5 semaines de vacances s'applique à partir de 50 ans.

### 2 Jours fériés

En principe, les employé-e-s ont droit à 9 jours fériés sans droit à une compensation rétroactive.

Dans le domaine de la distribution matinale, de la distribution de publicité adressée, de publicité non adressée et d'imprimés non adressés, les employé-e-s ont droit à 3 jours fériés, sous réserve de dispositions cantonales divergentes. Toutefois, si les entreprises de ce secteur d'activité ne distribuent de manière permanente que 2 jours par semaine au maximum, un seul jour férié est indemnisé.

### 3 Absences rémunérées

Les absences rémunérées suivantes sont accordées:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| • propre mariage   | 3 jours         |
| • décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant, d'un parent ou d'un autre proche parent | jusqu'à 3 jours |
| • après l'adoption pour les parents adoptifs   | 10 jours        |
| • déménagement personnel   | 1 jour          |

Les événements suivants donnent également droit à une absence rémunérée s'ils tombent un jour ouvrable :

- |   |  |
|---|--|
| • maladie grave et soudaine du conjoint ou d'un parent          | jusqu'à 3 jours par événement et 10 jours par an |
| • maladie des propres enfants                                   | selon les besoins                                |
| • pour les affaires urgentes des parents seuls par année civile | jusqu'à 5 jours                                  |
| • recrutement et remise de l'équipement militaire               | 1 jour   |

L'employeur autorise en principe les employé-e-s à exercer des fonctions publiques. Les employé-e-s informent l'employeur de leur candidature éventuelle et discutent des conséquences sur leur contrat de travail. Si l'exercice d'une fonction publique empiète sur le temps de travail, les employé-e-s demandent un congé en temps utile. L'employeur et les employé-e-s s'accordent sur l'octroi d'un congé payé ou non payé, en tenant compte des intérêts de l'entreprise et des intérêts des employé-e-s.

Les membres élus d'un comité d'entreprise ou d'un comité sectoriel ou de branche d'un syndicat ou d'une association du personnel ont droit, par année civile, au temps effectif, mais au maximum à 4 jours, pour exercer leurs activités dans cette fonction. Les autres employé-e-s membres de syndicats ou d'associations du personnel ont droit, par année civile, à 2 jours au maximum pour participer à des conférences d'entreprise ou sectorielles. En cas de participation à des négociations avec les employeurs, les jours supplémentaires nécessaires et justifiés sont accordés.

Les courses et les rendez-vous privés doivent être effectués autant que possible en dehors des heures de travail. Si la course ne peut être effectuée pendant le temps libre, le salaire correspondant est indemnisé.

## Art. 10 Protection des employé-e-s

---

### 1 Protection contre la discrimination

L'employeur respecte l'égalité entre toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs et encourage l'égalité des chances.

L'employeur veille à ce que les employé-e-s soient protégés contre toute discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles telles que la culture, l'origine, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, l'identité sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, l'âge, le mode de vie, la situation familiale ou la grossesse, et qu'ils ne soient défavorisés ni directement ni indirectement.

L'interdiction de discrimination s'applique en particulier à l'offre d'emploi, à l'embauche, à la répartition des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement, à la promotion, au développement du personnel, à la réintégration, à la participation dans les domaines de travail et les organes décisionnels, à la retraite et au licenciement.

L'employeur prend des mesures pour réaliser l'égalité et empêcher toute discrimination directe ou indirecte. Les mesures appropriées visant à réaliser l'égalité effective ne constituent pas une discrimination.

Les besoins des employé-e-s ayant des obligations familiales et de prise en charge sont pris en compte de manière spécifique et dans la mesure des possibilités de l'entreprise.

### 2 Protection des données

L'employeur traite et collecte les données conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment en accord avec les prescriptions applicables en matière de protection des données et de droit du travail.

L'employeur garantit la protection des données personnelles. Il limite le traitement, la conservation et le stockage des données à caractère personnel à ce qui est nécessaire à l'entreprise et autorisé par la loi.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles des employé-e-s contre tout accès et toute transmission non autorisés. Il veille à ce que seules les personnes qui en ont besoin pour accomplir leurs tâches aient accès à ces données personnelles.

L'employeur peut faire appel à des tiers pour le traitement, la conservation et le stockage des données personnelles, auquel cas il impose à ces tiers l'obligation de respecter toutes les dispositions relatives à la protection des données prévues par la présente CCT et en garantit le respect.

Les employé-e-s ou une personne mandatée ont le droit de consulter leurs données personnelles et peuvent exiger la rectification des données erronées.

### 3 Entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs

Les employé-e-s peuvent demander un entretien de développement une fois par année civile.

En cas de discussions conflictuelles ou de discussions sur des performances insuffisantes, les employé-e-s peuvent se faire accompagner par une personne de confiance.

## Convention collective de travail Distribution

entre, du côté de l'association patronale,

**Distribution Suisse**

et, du côté des associations des employé-e-s,

**syndicom** – syndicat des médias et de la communication et

**transfair** – le syndicat

**Contact:**

Commission paritaire de la branche de la distribution c/o syndicom, Monbijoustrasse 33, Case postale, 3001 Berne

Berne, le 24 mars 2026