

Frequently asked Questions CCT des shops de stations-service

État au 13 mars 2024

Avis de non-responsabilité :

La commission paritaire des shops de stations-service en Suisse attire l'attention sur le fait que, indépendamment du respect des clauses de la convention collective de travail, le droit public du travail doit être observé dans toutes circonstances. La commission paritaire se réserve expressément le droit de modifier, de compléter ou d'effacer les contenus du présent document ou de cesser temporairement ou définitivement la publication sans préavis spécifique.

Art. 3, Champ d'application	
Mon établissement est déjà soumis à la CCT d'une autre branche (p. ex. CCT de la branche automobile ou CCT de l'hôtellerie et restauration) et j'emploie mes salariés selon ses conditions. Dois-je tout de même appliquer la CCT des shops de stations-service ?	<p>Cette question doit être éclaircie au cas par cas. La condition préalable est que votre établissement relève vraiment du champ d'application de la CCT des shops de stations-service. Si tel est le cas, veuillez adresser une demande écrite (par e-mail ou courrier) à la commission paritaire, qui étudiera votre requête. Tant qu'aucune décision n'aura été prise, rien ne change pour vous.</p> <p>Nous organiserons ces prochaines semaines des entretiens avec les commissions paritaires d'autres CCT afin de répondre à cette question aussi rapidement que possible. En principe, la CCT applicable est celle qui est la plus avantageuse pour les salariés. Un « menu à la carte », c'est-à-dire l'application simultanée des clauses les plus avantageuses de plusieurs CCT, n'est pas possible.</p>
Selon l'art. 3.5, les « apprenti-e-s (...) ainsi que les stagiaires et les collaborateurs et collaboratrices à capacités réduites sont assujetti-e-s à la CCT shops de stations-service, à l'exception des salaires ». Cela signifie-t-il que ces personnes ne touchent pas de 13 ^e salaire ?	Non, il ne s'agit ici que des salaires minimaux. Tous les salariés ont donc droit à un 13 ^e salaire.

<p>Comment les élèves intérimaires, qui travaillent de manière irrégulière dans mon shop pendant les vacances scolaires, doivent-ils être traités en ce qui concerne les salaires minimaux ?</p>	<p>Les élèves intérimaires (élèves qui travaillent de manière irrégulière, p. ex. uniquement pendant les vacances scolaires) doivent être traités comme les stagiaires.</p>
<p>Comment les intérimaires écoliers et étudiants qui travaillent uniquement le weekend pendant les vacances d'été dans mon shop doivent-ils être traités en ce qui concerne les salaires minimaux ?</p>	<p>Les dispositions pour les salaires minimaux s'appliquent également à eux dès l'âge de 20 ans. S'ils n'ont pas encore de diplôme de Bachelor ou de Master de l'université, ils tombent dans la catégorie « sans apprentissage professionnel ». Si les intérimaires écoliers et étudiants n'ont pas encore 20 ans et qu'ils travaillent effectivement de manière irrégulière, ils doivent être traités comme les stagiaires.</p>
<p>Comment faut-il traiter un certificat d'école de culture générale ou une maturité spécialisée ?</p>	<p>Les personnes avec un certificat d'école de culture générale ou une maturité spécialisée n'ont pas encore achevé une formation professionnelle et elles tombent par conséquent dans la catégorie « sans apprentissage professionnel ».</p>
<p>La CCT s'applique-t-elle aussi aux pompistes, salariés de la station de lavage ou cadres qui se chargent uniquement de tâches administratives ?</p>	<p>Sont exceptés de la CCT « les travailleurs-euses dont l'activité principale porte sur une autre prestation que celles liées à l'activité du shop de station-service ». Le terme « principale » signifie « plus de la moitié du temps de travail ». Ainsi, si un salarié consacre moins de la moitié de son taux d'occupation contractuel à son activité de collaborateur de shop dans les locaux mêmes du shop, il est excepté de la CCT.</p>
<p>Selon l'article 3.6 de la CCT, la CCT ne s'applique pas aux membres de la famille de l'employeur. Qui est visé exactement par ce terme ?</p>	<p>La CCT se réfère à l'article 4, al. 1, de la loi sur le travail (LTr). Toutefois, cela ne concerne pas seulement les membres de la famille qui travaillent dans des entreprises familiales au sens de l'article 4, al. 1, LTr, mais aussi les membres de la famille des gérants qui travaillent dans l'entreprise de personnes morales (généralement des sociétés anonymes et des sociétés à responsabilité limitée). L'art. 4 al. 1 LTr est donc pertinent en ce qui concerne les membres de la famille qui y sont énumérés. Les conjoints, partenaires enregistrés et parents du propriétaire d'entreprise ou du gérant en ligne ascendante ou descendante (y compris les enfants du conjoint) et leurs partenaires enregistrés sont donc exclus du champ d'application de la CCT des shops de stations-service.</p>

Art. 5, Engagement et période d'essai

<p>La CCT exige désormais également l'indication du lieu de travail dans le contrat de travail individuel. Cela s'applique-t-il aux nouveaux engagements ou les contrats existants doivent-ils également être adaptés ?</p>	<p>Il suffit de compléter les contrats existants en indiquant le lieu de travail. Il n'est pas nécessaire d'établir un nouveau contrat complet.</p>
---	---

<h3>Art. 7, Durée du travail</h3>	
<p>La durée du travail peut-elle exceptionnellement être répartie sur 6 ou 7 jours de la semaine en cas de vacances ou d'absences ?</p>	<p>En principe, cela n'est pas possible pour des événements prévisibles. Dans les petits établissements ou dans des situations très spéciales, il est cependant possible de présenter une demande d'exception à la commission paritaire. Cette demande doit contenir une justification claire et, en particulier, mettre en évidence la répartition prévue du travail. Aucun accord préalable de la commission paritaire n'est nécessaire en cas d'événements imprévisibles à court terme qui justifient une exception. Nous attirons l'attention sur le fait que, indépendamment de la CCT des shops de stations-services, les prescriptions de la loi sur le travail doivent évidemment être respectées.</p>
<p>Les deux jours complets de congés consécutifs à accorder deux fois par mois doivent-ils également l'être en cas de prise de vacances durant le mois en question ?</p>	<p>Le droit à deux jours complets de congés consécutifs à accorder deux fois par mois se base sur l'hypothèse que les collaboratrices et collaborateurs travaillent en continu durant le mois concerné – à l'exception des jours de congés. Les vacances ne sont pas considérées comme des « jours libres » et ne peuvent donc pas être prises en compte dans l'exécution de ce droit, la prise de vacances ayant toutefois une influence sur le nombre de jours de congés à accorder. Par exemple, en cas de prise de vacances durant un mois complet, aucun jour de congé n'est dû durant ce mois. En vue d'une application pratique, il est nécessaire de considérer toute l'année. Conformément au commentaire du SECO relatif à l'art. 12 OLT 2, les deux jours de congés consécutifs accordés THÉORIQUEMENT chaque année doivent être calculés comme suit :</p> <p style="text-align: center;">24x (2 jours de congés consécutifs) x semaines de travail (52 semaines – droit aux vacances)</p> <p style="text-align: center;">-----</p>

	<p style="text-align: center;">52 semaines</p> <p>Pour un droit aux vacances de 4.4 semaines (ce qui correspond à 22 jours de vacances), le droit annuel à deux jours de congés consécutifs est donc de 22. Il est donc nécessaire d'accorder 22 x 2 jours de congés consécutifs par an.</p> <p>Dans l'exemple cité avec un demi-mois de vacances, cela signifie que durant la deuxième moitié du mois suivant les vacances, les 2 jours de congés consécutifs ne doivent plus être accordés qu'une seule fois.</p> <p>Ces bases de calcul s'appliquent également à d'autres cas tels que les absences pour cause de maladie ou d'accident.</p>
<p>Ces deux jours de congés consécutifs doivent tomber dix fois par an sur un week-end. Les week-ends tombant pendant les vacances comptent-ils également parmi ces 10 week-ends ? Qu'en est-il du week-end avant le début des vacances le lundi et du week-end après la fin des vacances le vendredi ?</p>	<p>Non, les week-ends tombant durant les vacances ne comptent pas. Lorsque la collaboratrice ou le collaborateur prend une semaine de vacances, celle-ci comprend un week-end, étant donné qu'une semaine est composée de sept jours civils. Lorsque la semaine de vacances comprend donc la phase du lundi au vendredi, le week-end précédant ou suivant en fait obligatoirement partie. Conformément à l'art. 7.1, let. a) CCT, la semaine de cinq jours s'applique à la branche. Si la semaine de vacances débute donc un lundi et dure jusqu'au dimanche, le week-end (libre) précédent peut donc être compté dans les 10 week-ends libres. Il en va de même pour le week-end (libre) suivant lorsque le dernier jour des vacances tombe un vendredi. Par contre, si les vacances sont prises de telle sorte qu'elles comprennent un week-end au milieu, celui-ci ne peut pas être compté dans les 10 week-ends libres. Cela s'applique notamment aux vacances de plusieurs semaines et aux « brèves vacances » mentionnées qui incluent un week-end.</p>

Art. 8, Heures supplémentaires / Art. 10, Travail supplémentaire

<p>Je ne comprends pas la différence entre le travail supplémentaire et les heures supplémentaires. Pouvez-vous m'aider ?</p>	<p>Les heures supplémentaires correspondent au temps de travail entre la durée de travail fixée dans le contrat (le contrat de travail individuel, la CCT ou le contrat-type de travail) et la durée de travail maximale prévue par la loi. La durée de travail convenue dans le contrat s'applique aussi aux salariés à temps partiel. Les heures de travail effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires jusqu'à la durée de travail maximale prévue par la loi.</p> <p>Le travail supplémentaire correspond au temps de travail au-delà de la durée de travail maximale prévue par la loi. Selon la loi sur le travail, elle est de 50 heures par semaine dans les shops de stations-service.</p> <p>Les règles de compensation prévues par la CCT sont identiques pour les heures supplémentaires et le travail supplémentaire : tous deux pouvant être compensés par du temps libre d'égale durée dans un délai de 4 mois. En cas d'impossibilité, le solde doit être payé avec un supplément de 25 %. En cas de travail supplémentaire, la compensation doit intervenir avec le consentement du salarié.</p> <p>Exemple : Un salarié d'un shop de station-service travaille 52 heures au cours d'une semaine. La durée maximale de travail étant de 50 heures selon l'art. 9 Ltr, ce salarié a effectué 2 heures de travail supplémentaire. Si la durée de travail contractuelle est de 42 heures par semaine, il y a également 8 heures supplémentaires. Au total, 10 heures peuvent être compensées, dont 2 heures avec le consentement du salarié.</p>
<p>Le nouveau délai de compensation de six mois (valable à partir du 1^{er} novembre 2023) s'applique-t-il également aux soldes d'heures supplémentaires déjà existants ?</p>	<p>Oui.</p>
<p>Art. 9, Travail à temps partiel</p>	
<p>Je souhaite présenter une demande pour pouvoir continuer d'engager au salaire horaire des collaborateurs dont le taux d'occupation est supérieur à 60 %. Comment dois-je procéder ?</p>	<p>Une demande d'autorisations exceptionnelles doit être adressée par écrit à la commission paritaire des shops de stations-service à l'aide du modèle mis à disposition sur pkts.ch. La</p>

	demande doit être signée par l'employeur et par le salarié et elle doit être suffisamment motivée : le manque de flexibilité pour l'entreprise, par exemple, ne constitue pas une justification suffisante.
Les heures supplémentaires qui sont dues à la suppléance pour vacances ou absences peuvent-elles être réglées sans supplément au cours du mois correspondant ?	Non, cela n'est pas admissible. Il doit d'abord être clairement possible de compenser par du temps libre puis, uniquement après un délai de 4 mois, un paiement peut être effectué avec le supplément de 25 %.
L'employeur peut-il, en accord avec le salarié engagé au salaire mensuel avec un taux d'occupation fixe de 60 % minimum, laisser le salarié effectuer des heures supplémentaires, par exemple pendant la haute saison ?	Cela est possible si les heures effectuées en sus sont compensées par du temps libre comme heures supplémentaires ou sont payées avec supplément après un délai de 6 mois.
L'art. 9 de la CCT s'applique-t-il aussi aux collaborateurs temporaires (c'est-à-dire aux collaborateurs qui sont employés par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire) ?	Non. La forme (et la date) du paiement du salaire, en l'occurrence salaire horaire ou mensuel, ne relève pas des conditions de salaire et de travail, qui s'appliquent aussi aux collaborateurs temporaires. Ces collaborateurs n'ont donc pas droit à un passage au salaire mensuel.
Les collaboratrices et collaborateurs mensualisés avec un taux d'occupation inférieur à 60% sont-ils désormais (depuis le 1 ^{er} novembre 2023) automatiquement employés au salaire horaire ?	Non, ils restent mensualisés. De manière générale, les collaboratrices et collaborateurs avec un taux d'occupation inférieur à 60% pouvaient et peuvent toujours être mensualisés. Des changements sont uniquement possibles de manière consensuelle ou via un congé-modification. En outre, ce dernier ne doit pas être abusif.

Art. 11, Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés

Le supplément du dimanche doit-il être versé en argent ou en temps ?	Le supplément du dimanche doit exclusivement être versé en argent. Une rémunération en supplément de temps libre n'est pas admise.
Sur quelle base le supplément du dimanche est-il calculé ?	Dans la mesure où seules les heures effectivement accomplies doivent être rémunérées, le supplément du dimanche est calculé sur la base du salaire de base, sans les majorations pour les vacances, les jours fériés et le 13 ^e salaire. Un exemple de calcul est joint à l'annexe 5 de la CCT.
Comment le supplément est-il calculé si deux suppléments différents se cumulent, à savoir le supplément du dimanche et celui du travail de nuit ?	Dans la mesure où le supplément de nuit est décompté sous forme de crédit de temps et où le supplément du dimanche est réglé avec le salaire, ces deux suppléments doivent être présentés séparément.
Pour quels jours fériés dois-je verser un supplément ?	L'élément déterminant est les jours fériés qui sont assimilés à des dimanches dans les cantons. Cela peut varier d'un canton à l'autre.
Cette clause s'applique-t-elle aussi aux salariés qui sont exclusivement engagés lors de jours fériés ?	Oui.
À partir de quand le travail du dimanche est-il considéré comme du travail du dimanche régulier ou périodique ?	Cela est réglé par la définition de l'art. 32a OLT 1 en vertu de laquelle le travail du dimanche est considéré comme régulier ou périodique lorsqu'il a lieu plus de six dimanches par an. Jusqu'à six dimanches, il est donc considéré comme temporaire et donne droit à un supplément salarial de 50%, conformément à la loi sur le travail.

Art. 13, Vacances

À partir de quand s'applique le droit aux vacances supplémentaires ? À partir de la date de l'anniversaire ou du début de l'année ?

Le droit aux vacances supplémentaires s'applique à partir du début de l'année civile (1^{er} janvier) au cours de laquelle la personne atteint l'âge requis.

Art. 14, Jours fériés

Je ne comprends pas la formulation de la règle concernant les jours fériés. Quelle est la règle ?

Un shop de station-service est généralement ouvert 365 jours par an. En théorie, chaque jour de l'année est donc un jour de travail. C'est la raison pour laquelle les salariés ont tout simplement droit, en plus de leurs vacances, à (au moins) 9 jours libres supplémentaires par an, peu importe les jours pendant lesquels ils travaillent. Il en résulte a contrario un nombre total de jours travaillés :

52 (semaines)
x 5 (jours)
= 260 jours
– 22 ou 25 jours (vacances)
– 9 jours (jours fériés)
= **229 ou 226** jours

Comment les jours fériés sont-ils gérés dans les cantons qui comptent plus de 9 jours fériés ?

La CCT prévoit qu'au moins 9 jours fériés doivent être accordés, ce qui correspond à la règle de la loi sur le travail. Selon la règle cantonale, il est cependant possible d'accorder plus de jours fériés, sans que cela ne constitue une obligation.

Art. 17, Salaires

Comment calculer correctement le salaire horaire ?

La formule de calcul correcte est :

Salaire de base
+ supplément vacances
+ supplément jours fériés

	<p>= résultat intermédiaire + supplément 13^e salaire = salaire horaire définitif</p> <p>Un exemple de calcul concret est joint en annexe 5 à la CCT.</p>
Puis-je verser l'indemnité de vacances mensuellement à mes collaborateurs rémunérés au salaire horaire ?	Non. L'indemnité de vacances doit certes figurer sur le décompte de salaire mensuel, mais elle ne peut être versée qu'à la date de prise des vacances. Cela n'est pas une nouveauté dans la CCT, mais c'est déjà aujourd'hui prescrit dans la loi.
Le salaire doit-il impérativement être sur le compte du salarié le dernier jour du mois en cours ?	Non, la date de valeur doit tomber au plus tard le dernier jour du mois.
L'obligation de stipuler par écrit la classification dans la catégorie de salaire minimum correcte n'est-elle pas une simple mesure bureaucratique ?	Non, cette règle apporte une sécurité juridique aux deux parties sur la bonne classification et évite ainsi les litiges longs et pénibles. Elle règle la question de savoir si les clarifications nécessaires ont été effectuées et si les renseignements et documents ont été fournis ou sciemment oubliés.
Art. 18, Treizième salaire	
Puis-je régler le 13 ^e salaire mensuellement avec les salaires mensuels ?	Oui, c'est possible. Le 13 ^e salaire peut être réglé mensuellement ou annuellement.
Puis-je régler le 13 ^e salaire de façon globale à la fin de l'année pour les collaborateurs au salaire horaire ?	Oui, c'est possible. Le 13 ^e salaire peut être réglé mensuellement ou annuellement. Il convient de tenir compte du fait que le décompte de salaire doit impérativement en faire mention, faute de quoi il est réputé non versé.

Art. 20, Maladie	
<p>L'employeur souscrit à une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie qui garantit au moins 80 % du salaire durant 730 jours sur 900. Que se passe-t-il lorsqu'aucune assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ne peut être conclue ?</p>	<p>Il est recommandé de conserver les justificatifs écrits attestant des efforts vains afin de souscrire à une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, à présenter en cas de contrôle de la comptabilité salariale. Les dispositions de poursuite du paiement du salaire conformément au Code suisse des obligations sont alors applicables en cas de maladie d'un collaborateur.</p>
<p>Le délai d'attente qui court à partir du début d'une maladie, jusqu'à la date d'activation de l'assurance indemnité journalière, est-il inclus dans la durée de prestations de 730 jours ?</p>	<p>Pendant le délai d'attente, l'employeur répond du maintien du salaire en cas de maladie à hauteur d'au moins 80 % du salaire. Habituellement, la durée d'indemnisation est réduite de la durée du délai d'attente. Une telle assurance sera jugée conforme à la CCT. La CCT ne prévoit pas de restriction dans le temps pour ce délai d'attente.</p> <p>Dans certaines situations, cela dépend de la nature de l'assurance qui a été souscrite par l'employeur. Ils existent deux systèmes pour l'assurance indemnité journalière volontaire. Elle peut être proposée sur la base de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) ou sur la base de la loi sur le contrat d'assurance (LCA).</p> <p>Les assurances LAMal doivent verser l'indemnité journalière pendant au moins 720 jours sur 900 jours (délai-cadre). En l'absence de clause contractuelle contraire, un délai d'attente de 2 jours s'applique. Le délai d'attente peut uniquement être calculé en fonction de la durée d'indemnisation si l'employeur s'engage à maintenir le versement du salaire pendant le délai d'attente.</p> <p>Les assurances LCA peuvent fixer librement la durée d'indemnisation, car il n'existe pas de règle légale à cet égard. La durée d'indemnisation est habituellement de 730 jours, étant précisé que l'assurance indemnité journalière sera coordonnée avec les éventuelles prestations d'invalidité de la prévoyance professionnelle. Le délai d'attente et sa prise en compte dans la durée d'indemnisation sont définis dans l'accord contractuel.</p>

<p>La CCT ne fait pas de distinction selon que les personnes ont atteint ou non l'âge de l'AVS. Habituellement, la durée d'indemnisation des personnes ayant atteint l'âge de l'AVS est limitée à 180 jours et l'âge limite est 70 ans. Comment cela est-il traité dans la CCT actuelle ?</p>	<p>La CCT prévoit l'obligation de souscrire une assurance indemnité journalière avec une durée d'indemnisation d'au moins 730 jours sur une période de 900 jours. Dans la mesure où la CCT ne prévoit pas d'exception pour les personnes ayant atteint l'âge de l'AVS, il convient de partir du principe que ces personnes auraient droit à la durée d'indemnisation prévue par la CCT. Si une assurance n'offre pas les prestations prévues, l'employeur doit prendre en charge la différence. En cas de maintien de l'emploi de personnes en âge de prendre leur retraite, les dispositions de l'assurance IJM doivent donc être absolument contrôlées. La plupart des contrats ne prévoit pas de couverture ou seulement une couverture réduite des personnes en âge de prendre leur retraite.</p>
<p>Lorsque la durée maximale de prestation est atteinte (perception d'indemnités journalières en cas de maladie 730 jours sur 900), le droit expire selon les conditions de base de presque tous les assureurs. La CCT ne dit rien à ce sujet. Comment cela est-il traité dans la CCT actuelle ?</p>	<p>La CCT prévoit comme prestation minimale une durée d'indemnisation de 730 jours sur 900. Dans les contrats collectifs on trouve la règle de la durée maximale d'indemnisation par cas de maladie, ainsi la couverture d'assurance pour les autres cas de maladie est maintenue pour l'employé. Une perception de multiples prestations pour le même diagnostic est possible selon certaines assurances.</p>
<p>En cas de maintien du salaire, le calcul se fait-il sur la base des jours civils ou des jours ouvrables ?</p>	<p>L'indemnité journalière en cas de maladie est toujours calculée sur la base des jours civils.</p>
<p>Art. 31, Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel</p>	
<p>Que signifie ici « salaire de base » ou quelle est la base de calcul pour les 0,25 % ?</p>	<p>La base de calcul est le salaire brut soumis à l'AVS (y.c. les éventuelles composantes volontaires du salaire).</p>
<p>Annexe 1, Absences de courte durée</p>	
<p>Quand, en tant qu'employé, ai-je droit à une absence de courte durée ?</p>	<p>Les absences de courte durée ne sont pas des jours de vacances auxquels on a simplement droit. Les absences sont strictement liées à un événement précis. L'absence de courte</p>

	<p>durée doit seulement être accordée par l'employeur si elle est nécessaire – les jours mentionnés doivent être considérés comme droit maximal. Il n'y a pas de règles strictes pour la nécessité. Elle dépend de l'événement en question et des circonstances personnelles individuelles. Pour ce qui concerne la compensation, c'est le fait que l'employé était prévu ou pas pour une prestation de travail le jour concerné qui est déterminant.</p> <p><u>Exemple:</u> Une collaboratrice se marie civilement un vendredi. Ce jour-là, selon le plan de travail, elle aurait dû travailler 5 heures. 5 heures donc doivent lui être compensées (5 heures de congé payé, lors desquelles elle aurait au fait dû travailler). Si elle s'était mariée un jour où il n'était pas prévu qu'elle travaille, elle n'aurait pas eu de compensation. Si, par la suite, d'autres heures ou jours sont nécessaires dans le contexte du mariage, (par ex. mariage à l'église, démarches administratives, etc.) lors des jours où la collaboratrice devait travailler, le temps supplémentaire – jusqu'à 3 jours au total – doit lui être accordé et compensé.</p>
<p>Pourquoi le congé paternité a-t-il été supprimé de la liste en annexe 1 ?</p>	<p>Le congé paternité est désormais réglementé dans l'art. 23.6 CCT.</p>

Annexe 2, Salaire minimums	
Quels apprentissages sont pris en compte pour les salaires minimaux ?	Peu importe l'apprentissage qui a été effectué.
Qu'entend-on exactement par „apprentissage“ ?	Il s'agit des diplômes CFC (certificat fédéral de capacité) et AFP (attestation fédérale de formation professionnelle). Ceux-ci peuvent être obtenus par un apprentissage ordinaire dans une entreprise (apprentissage de 2 ans = AFP: apprentissage de 3 ans = CFC) mais aussi par une formation de rattrapage. Ce qui est déterminant, c'est de quel diplôme il s'agit. C.à.d. les employés qui, il y a des décennies, ont obtenu un CFC par un apprentissage de 2 ans, obtiennent le salaire minimal comme après un apprentissage de 3 ans.
Certains de mes salariés ont un diplôme étranger. Quel salaire minimum dois-je leur verser ?	En principe, les collaborateurs qui ont suivi une formation étrangère équivalente ont droit aux salaires minimaux prévus par la CCT. La preuve de l'existence d'une équivalence doit cependant être présentée à l'employeur. L'employeur n'est pas tenu de verser des salaires minimaux pour les apprentissages de deux ou trois ans, dès lors qu'aucune preuve n'a été fournie. Il est cependant dans l'obligation de demander activement une telle preuve à ses collaborateurs. S'il apparaît par la suite qu'il existe une équivalence, le salaire dû doit être versé rétroactivement. En cas de doute, nous vous recommandons donc de remettre la différence avec le salaire éventuellement dû jusqu'à l'élucidation de la situation.
Quels salaires minimaux s'appliquent pour les personnes qui ont une maturité ou un diplôme de haute école, mais n'ont pas fait d'apprentissage ?	Pour les salariés titulaires d'une maturité, le salaire minimum est le salaire « sans formation ». Pour les salariés titulaires d'un diplôme de haute école suisse, la commission paritaire recommande le salaire minimum « apprentissage de trois ans ».
Comment un diplôme de Bachelor doit-il être classé ?	La commission paritaire recommande de traiter le diplôme de Bachelor comme un apprentissage professionnel de trois ans.
Comment une maturité professionnelle doit-elle être classée ?	La maturité professionnelle doit être traitée comme un apprentissage professionnel de trois ans.
Comment le diplôme d'une école de coiffure (formation privée) doit-il être classé ?	Le diplôme d'une école de coiffure relève de la catégorie « sans apprentissage professionnel ».

Comment le diplôme d'une école de police doit-il être classé ?	Le diplôme d'une école de police requiert dans toute la Suisse un apprentissage antérieur, et c'est celui-ci qui est déterminant.
En tant qu'employeur, puis-je réduire le salaire ?	Les salaires minimaux prévus par la CCT doivent être respectés. Dans le cadre du respect des salaires minimaux, un contrat de travail individuel peut en principe être modifié à tout moment. Cependant, les formalités d'un congé-modification correspondant doivent évidemment être respectées.
À quel niveau de salaire la formation élémentaire précédente doit-elle être basée ?	La formation élémentaire précédente n'est pas un apprentissage professionnel. Le salaire minimum pour les salariés ayant un « certificat formation élémentaire » correspond au niveau de salaire « sans apprentissage ».
Les salaires minimums s'appliquent-ils également au Tessin ?	Oui, les salaires minimums s'appliquent désormais (depuis le 1 ^{er} novembre 2023) expressément aussi au canton du Tessin.
Que signifie l'année de service dans les nouvelles catégories de salaire minimum (sans apprentissage à partir de la 3 ^e année de service) ?	Le terme année de service se rapporte à l'engagement concret et recommence donc à courir en cas de nouvel engagement. En cas de changement d'exploitant d'une station, le rapport de travail, et donc les années de service, reste inchangé.
Questions diverses	
Quelle forme doivent revêtir les demandes à la CP ?	Envoyez vos demandes sous forme écrite, par e-mail ou par courrier, à la commission paritaire des shops de stations-service : CP des shops de stations-service Radgasse 3 Case postale 8021 Zurich info@pkts.ch