



Lidl-GAV
Lidl-CCT
Lidl-CCL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

LIDL SUISSE

valable dès le **01.03.2011**

LES PARTIES CONTRACTANTES SONT LES SUIVANTES

LIDL Schweiz GmbH, Neckarsulm, succursale de Weinfelden et **LIDL Schweiz
DL GmbH**, Neckarsulm, succursale de Weinfelden

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 et
travailleuses »

07.12.2010

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	Liberté d'association	5
2.3	Obligation de paix	6
2.4	Fermetures d'entreprises.....	6
3.	ENGAGEMENT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL.....	6
3.1	Engagement et temps d'essai	6
3.2	Calcul des années de travail	7
3.3	Résiliation, fin des rapports de travail	7
3.4	Devoir de diligence et de fidélité.....	8
3.5	Activité accessoire, mandats et fonctions.....	8
3.6	Devoir de confidentialité.....	9
3.7	Protection de la personnalité.....	9
3.8	Sécurité au travail, protection de la santé et hygiène	10
3.9	Protection des données	10
3.10	Soutien apporté aux collaborateurs.....	10
3.11	Instructions opérationnelles.....	10
4.	RÉMUNÉRATION	11
4.1	Salaires	11
4.2	Salaires minimaux.....	11



4.3	Treizième salaire	12
4.4	Suppléments	12
4.5	Païement des salaires / garantie de salaire	13
5.	DISPOSITIONS RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL ET AU REPOS	13
5.1	Durée de travail hebdomadaire	13
5.2	Planifications	13
5.3	Vacances	13
5.4	Jours fériés	14
5.5	Absences rémunérées	15
6.	SALAIRE DE SUBSTITUTION ET ASSURANCES SOCIALES	16
6.1	Comportement en cas d'absence, certificat médical et médecin-conseil.....	16
6.2	Salaire en cas de maladie	17
6.3	Salaire en cas d'accident	17
6.4	Salaire en cas de grossesse / maternité	18
6.5	Salaire pendant les services obligatoires et les autres services	19
6.6	Caisse de pension	19
7.	DISPOSITIONS FINALES	20
7.1	Remise de la CCT	20
7.2	For	20

DISPOSITIONS CONTRACTUELLES¹

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 apprentis, sous réserve des dispositions obligatoires contenues dans les contrats d'apprentissage.

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 Afin de rendre la lecture plus aisée, seule la forme masculine est employée dans la présente CCT; elle s'applique cependant aussi bien 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 01.03.2011.

La CCT est valable jusqu'au 28.02.2014. 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

Les parties contractantes forment une commission paritaire composée de six membres, dont trois représentant l'Entreprise et trois autres les organisations de travailleurs. La direction du personnel de l'Entreprise assume la présidence ; la vice-présidence est assumée par les organisations de travailleurs.

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 commission paritaire se réunit aussi souvent que nécessaire.

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

2.2 Liberté d'association

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. L'autorisation de la direction du personnel est chaque fois requise. Les collaborateurs ne doivent en aucun cas être désavantagés du fait de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une organisation de travailleurs et de travailleuses.

2.3 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.

2.4 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. Syna et la SEC Suisse seront au préalable informés de toute éventuelle mesure de licenciement collectif ou de fermetures de filiales. Lorsqu'un licenciement collectif est envisagé, les parties examinent et discutent des possibilités et des mesures à envisager dans le cadre de la commission paritaire.

DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT DU 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 Calcul des années de travail

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 quitte l'Entreprise et s'il réintègre celle-ci dans un délai de douze mois, 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 en 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 1^{ère} année de travail, moyennant un délai de congé d'un mois,
 - de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de travail, moyennant un délai de congé de deux mois,



- à partir de la 6^{ème} année de travail, moyennant un délai de congé de trois mois.

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

Les collaborateurs doivent exécuter avec soin le travail qui leur est confié et sauvegarder strictement les intérêts de l'Entreprise.

L'utilisation, la manipulation et la maintenance d'outils de travail, de véhicules, de machines, d'équipements techniques et de marchandises doivent être effectuées de façon diligente et conformément aux instructions. Les défauts et vices doivent être signalés immédiatement.

L'argent confié doit être géré consciencieusement.

Les collaborateurs répondent des dommages qu'ils causent à l'Entreprise intentionnellement ou par négligence (art. 321e 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 activités accessoires ayant pour effet de violer le devoir de fidélité ou de concurrencer l'Entreprise sont interdites. 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 et de garantir la non-concurrence envers l'Entreprise. En



particulier, il ne faut pas dépasser la durée légale de travail et il faut respecter la durée légale minimale de repos.

L'exercice de fonctions publiques et de fonctions au sein de partis politiques ainsi que les études dans des écoles pour cadres militaires doivent être signalés à l'avance.

Il faut, dans tous les cas, respecter strictement le devoir de fidélité.

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



3.8 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.

3.9 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.

3.10 Soutien apporté aux collaborateurs

L'Entreprise conduit avec chacun des collaborateurs, à intervalles réguliers, des entretiens d'évaluation de ses prestations, de son comportement et de son évolution dans l'Entreprise.

L'Entreprise encourage et soutient les collaborateurs dans leur évolution professionnelle et personnelle. Chaque collaborateur a le droit de participer aux mesures d'évolution du personnel liées à la fonction dans le cadre des programmes de formation et de perfectionnement externes et internes de l'Entreprise.

3.11 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.

4. RÉMUNÉRATION

4.1 Salaires

Les salaires des collaborateurs forment l'objet du contrat d'engagement individuel. L'accord salarial s'effectue à l'aide systématique 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 engagent une fois par an des discussions sur les salaires quant à d'éventuelles adaptations des rémunérations pour l'année sociale suivante.

4.2 Salaires minimaux

Le salaire minimum brut de référence est fixé comme suit :

- pour les collaborateurs âgés de 20 ans ou plus sans expérience professionnelle à prendre en compte : CHF 3'800.-
- pour les collaborateurs âgés de 20 ans ou plus, sans expérience professionnelle à prendre en compte mais disposant d'un apprentissage de deux ans dans le domaine concerné : CHF 3'950.-
- pour les collaborateurs âgés de 20 ans ou plus, sans expérience professionnelle à prendre en compte mais disposant d'un apprentissage de trois ans dans le domaine concerné : CHF 4'100.-

Il est possible que selon les régions économiques, les salaires minimaux de référence sont fixés en dessous ou en dessus du salaire minimum de référence mentionné. Le salaire minimum de référence désigne le salaire brut mensuel pour des collaborateurs âgés de vingt ans ou plus sans expérience professionnelle à prendre en compte, qui jouissent d'une pleine capacité de gain et qui exercent un travail à temps plein dans la région économique concernée. Lors de la fixation du salaire de référence dans chacune des régions



économiques, il est tenu compte des différences régionales et sectorielles quant aux niveaux de salaire des différentes régions économiques de Suisse.

4.3 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, le treizième salaire correspond à un douzième du salaire de base versé pendant l'année calendaire.

Si le collaborateur est payé à l'heure, la part du treizième salaire est incluse dans le salaire horaire. Il n'y a donc pas de versement séparé du treizième salaire.

En cas d'absences, le treizième salaire est réduit de la même manière que lorsque l'Entreprise réduit le salaire après l'expiration des délais correspondants.

4.4 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. Les heures supplémentaires qui, au sens de la loi sur le travail, ne sont pas compensées par un congé dans un délai de douze mois, donne droit au versement d'un supplément de 25 %.



4.5 Paiement des salaires / garantie de salaire

Les salaires sont virés après déduction des retenues légales et réglementaires (par ex. assurances sociales, prévoyance professionnelle, assurance-accidents non professionnels, assurance pour perte de gain, et, le cas échéant, l'impôt à la source, etc.) sur un compte de chèques postaux ou un compte en banque 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 %) et est en principe répartie sur cinq jours de la semaine.

5.2 Planifications

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. 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.

5.3 Vacances

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

- Jeunes, jusqu'à 20 ans révolus 5 semaines
- Apprentis 6 semaines



- Collaborateurs 5 semaines
- Collaborateurs ayant atteint l'âge de 50 ans révolus 6 semaines

La date et la durée des vacances sont fonction des exigences de l'Entreprise et doivent être approuvées par le supérieur hiérarchique, sachant que les souhaits du collaborateur sont pris en compte dans la mesure du possible.

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 vacances, on procède à une retenue correspondante sur le salaire – conformément aux dispositions du Code suisse des obligations (CO).

Les absences dues à une maladie, un accident, une grossesse, un accouchement, au service militaire ou civil ou à l'exécution d'obligations légales ou de 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 1/12^{ème} pour chaque mois entamé supplémentaire.

5.4 Jours fériés

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

Les jours fériés sont communiqués par le service du personnel sur chaque lieu de travail. Des jours de feries 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.



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

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
- Naissance d'un enfant du collaborateur (père) 5 jours
- Décès de l'époux / du concubin, d'un enfant du collaborateur 4 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, inspection des armes selon besoin
- Restitution de l'équipement militaire 1 / 2 jour

Les parents naturels sont traités comme les beaux-parents ou les parents d'accueil. Les partenaires de même sexe sont traités comme les époux et les concubins.



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.

Le droit aux absences rémunérées est concomitant à l'affaire (de famille) urgente ou à l'événement particulier qui ne peut pas être repoussé. Ce droit débute, en principe, le jour où se produit l'affaire (de famille) urgente ou l'événement particulier qui ne peut pas être repoussé. Il prend fin, en partant dudit jour, à la fin des jours de travail prévus à cet effet. Les exceptions à cette règle doivent être convenues avec le supérieur.

Il est exclu d'accorder ce droit à une période ultérieure. Les absences pour affaires (de famille) et événements particuliers qui ne peuvent pas être repoussés tombant pendant les vacances ne peuvent pas être rattrapées postérieurement.

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 - 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

En cas d'incapacité de travail sans faute du collaborateur du fait d'une maladie, l'Entreprise a souscrit une assurance-indemnités journalières en cas de maladie, qui se substituera à l'obligation de l'Entreprise de continuer à verser le salaire.

Les droits et obligations envers l'assurance-indemnités journalières en cas de maladie découlent des conditions d'assurance en vigueur. 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.

L'assurance-indemnités journalière collective en cas de maladie prend fin à la fin des rapports de travail.

Si l'assurance ne fournit aucune prestation, notamment pour cause d'une affection préexistante ou pour d'autres raisons, l'obligation de continuer à verser le salaire s'applique conformément à l'art. 324a CO et prend fin à l'expiration de la durée prévue dans cet article, en tout cas toutefois au plus tard à la fin des rapports de travail (sauf si elle a pris fin déjà avant). 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 CO.

Les primes liées à l'assurance-indemnités journalières en cas de maladie sont pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge des collaborateurs.

6.3 Salaire en cas d'accident

L'Entreprise assure les collaborateurs contre les conséquences d'accidents professionnels et non professionnels, quel que soit leur degré d'engagement.

Les primes pour l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge des collaborateurs et sont déduites directement du salaire. En cas d'incapacité de travail sans faute de la part du collaborateur suite à un accident, l'Entreprise a



souscrit une assurance-indemnités journalières en cas d'accident. Les droits et obligations envers l'assurance-indemnités journalières en cas d'accident découlent des conditions d'assurance en vigueur. L'étendue des prestations en vigueur est fixée dans un aide-mémoire de l'assurance 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 CO et prend fin à l'expiration de la durée prévue dans cet article, en tout cas toutefois au plus tard à la fin des rapports de travail (sauf si elle a pris fin déjà avant). 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 CO.

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.

Jusqu'à la 6^{ème} année de service, la collaboratrice a droit, en cas de maternité, à 14 semaines et, après la 6^{ème} année de service, à 16 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.

L'Entreprise s'efforce, si possible, de réintégrer la collaboratrice qui a quitté l'Entreprise dans les douze mois suivant la fin du congé-maternité. Il n'existe toutefois aucun droit à la poursuite de l'activité.



6.5 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.

Pendant une école de recrues, de sous-officiers, de sergents-majors, de fourriers et d'officiers, pendant le paiement de galons correspondant ainsi que pendant l'obligation d'effectuer une astreinte au travail remplaçant le service militaire, les collaborateurs célibataires sans obligation d'entretien reçoivent 80 % du salaire, en décomptant l'allocation pour perte de gain. Les collaborateurs qui ont une obligation d'entretien reçoivent 100 % du salaire, en décomptant l'allocation pour perte de gain. Le paiement du salaire est assuré à condition que les rapports de travail se prolongent pendant au minimum 12 mois après l'exercice des services en question. Si le collaborateur quitte l'Entreprise de façon anticipée, il doit rembourser au prorata les paiements allant au-delà des prestations prévues par la loi sur les allocations pour pertes de gain (LAPG) – soit un douzième du complément de salaire pour chaque mois manquant.

Les prestations pour le service civil sont traitées comme les écoles de recrues au niveau de la valeur et de l'étendue.

Les militaires en service long reçoivent le salaire cité ci-dessus pendant leur école de recrues, puis l'indemnité pour perte de gain.

6.6 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 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 For

Les parties contractantes négocient et règlent leurs divergences sur l'interprétation et l'application de cette CCT directement entre elles. A défaut d'accord entre les parties, les tribunaux ordinaires au siège de l'Entreprise en Suisse sont compétents.

Berne, le 07.12.2010,

LIDL Schweiz GmbH, Neckarsulm, succursale de Weinfelden



Stefan Kopp

Direction



Volker Murr

Direction

Berne, le 07.12.2010

LIDL Schweiz DL GmbH, Neckarsulm, succursale de Weinfelden



Andreas Pohl

Président



Dr. Silja Drack

Directrice des ressources humaines

Berne, le 07.12.2010,

Syna, le syndicat interprofessionnel



Magdalena Bertone

Vice-présidente

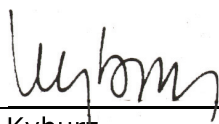


Carlo Mathieu

Secrétaire central responsable de la branche
du commerce de détail

Berne, le 07.12.2010

Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)



Peter Kyburz

Secrétaire général



Barbara Gisi

Secrétaire centrale, en charge de la politique
en faveur des employés