

---

**ARRÊTÉ** **821.10.070525.1**

**étendant le champ d'application de la convention collective de travail du commerce de détail de la ville de Lausanne**

du 7 mai 2025

---

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée par :

- la Société coopérative des commerçants lausannois (SCCL),
- Trade Club Vaud (TCV),
- Economie Région Lausanne (ERL) et
- l'Association Vaudoise des détaillants en textiles (AVDT) d'une part, ainsi que
- le syndicat UNIA d'autre part

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 17 du 28 février 2025 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N° 44 du 5 mars 2025

vu l'article 7, alinéa 2 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

vu l'article 62 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi

vu le préavis du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine

arrête

#### Art. 1

<sup>1</sup> Le champ d'application des clauses de la convention collective de travail du commerce de détail de la ville de Lausanne, reproduites en annexe, est étendu à l'exception des passages imprimés en italique.

#### Art. 2

<sup>1</sup> Les clauses étendues s'appliquent, sur tout le territoire de la commune de Lausanne, aux rapports de travail entre :

- a. d'une part les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) dont l'activité est du ressort de la branche du commerce de détail et employant trois employé·e·s et plus indépendamment de leur taux d'activité, à l'exception des boulangeries-pâtisseries-confiseries, des magasins de glaces, des magasins de tabac et journaux, des kiosques, des magasins de fleurs et de jardinage, des pharmacies et des domaines agricoles pratiquant la vente à la ferme. On entend par commerce de détail tous les magasins ou locaux sur rue ou à l'étage, munis ou non de vitrines, accessibles à la clientèle, qu'une entreprise commerciale ou artisanale utilise, même occasionnellement ou partiellement, pour la vente aux consommateurs ;
- b. d'autre part :
  1. toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la branche occupé·e·s auprès des employeurs mentionnés à la lettre a), indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception du personnel administratif, des cadres, des membres de la direction, des apprenti·e·s et des stagiaires pour l'obtention de crédits d'études ;
  2. le personnel de vente temporaire. Est considérée comme temporaire toute personne engagée par un contrat de durée déterminée ; la durée d'un tel contrat, même cumulée, ne peut excéder 4 mois dans l'année, soit 120 jours, quel que soit le taux d'activité, la date d'entrée en vigueur du premier contrat faisant foi.

#### Art. 3

<sup>1</sup> Les dispositions étendues de la convention 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 (LDét ; RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur de la commune de Lausanne, ainsi qu'à leurs employé·e·s, pour autant qu'elles ou ils exécutent un travail sur la commune de Lausanne. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

#### Art. 4

<sup>1</sup> Le Conseil d'Etat prend acte de l'absence d'opposition.

#### Art. 5

<sup>1</sup> Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

#### Art. 6

<sup>1</sup> Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 31 décembre 2028.

Donné, sous le sceau du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 mai 2025.

La présidente:

C. Luisier Brodard

Le chancelier:

M. Staffoni

## Annexes

### 1. CCT commerce de détail Lausanne

Date de publication : 20 juin 2025

#### CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

ERL, Trade Club Vaud, SCCL, AVDT

et

Le syndicat UNIA

Pour les parties signataires, entrée en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Pour une question de facilité de lecture, les termes utilisés ci-après s'entendent au féminin comme au masculin.*

#### Article 1 Champ d'application

La CCT s'applique:

- 1.1 aux entreprises du commerce de détail qui exercent leur activité sur le territoire de la commune de Lausanne employant trois employés et plus indépendamment de leur taux d'activité et de l'implantation du siège social. On entend par commerce de détail, tous les magasins ou locaux sur rue ou à l'étage, munis ou non de vitrines, accessibles à la clientèle, qu'une entreprise commerciale ou artisanale utilise, même occasionnellement ou partiellement, pour la vente aux consommateurs;
- 1.2 à tous les travailleurs de la branche, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception du personnel administratif, des cadres, des membres de la direction, des apprentis et des stagiaires pour l'obtention de crédits d'études;
- 1.3 au personnel de vente temporaire. Est considérée comme temporaire, toute personne engagée par un contrat de durée déterminée. La durée d'un tel contrat, même cumulée, ne peut excéder 4 mois dans l'année, soit 120 jours, quel que soit le taux d'activité, la date d'entrée en vigueur du premier contrat faisant foi.
- 1.4 Les commerces suivants sont exclus du champ d'application de la présente CCT:
  - les boulangeries-pâtisseries-confiseries;
  - les magasins de glaces;
  - les magasins de tabac et journaux;
  - les kiosques;
  - les magasins de fleurs et de jardinage;
  - les pharmacies;
  - les domaines agricoles pratiquant la vente à la ferme.
- 1.5 Sont également soumis à la présente CCT le personnel de vente employé par une entreprise bailleur de service au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de service lorsque le locataire de services est soumis à la présente convention.
- 1.6 En cas de conflit de CCT, les conditions les plus favorables aux travailleurs s'appliquent.

#### Article 2 Contrat individuel de travail

- 2.1 Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur concluent un contrat individuel de travail écrit qui règle notamment: la catégorie professionnelle, le salaire mensuel, la date de prise d'activité, le taux d'occupation ainsi que la durée hebdomadaire du temps de travail et le lieu de travail habituel. Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, en fait partie intégrante.
- 2.2 La mensualisation du salaire n'intervient que lorsque l'employé travaille plus de 15 heures par semaine. Les employés occupés plus de 15 heures par semaine peuvent déroger à cette règle s'ils en font la demande écrite à l'employeur et que ce dernier l'accepte.

#### Article 3 Catégories professionnelles et classes de salaire

Les catégories et classes de salaire suivantes sont définies:

- Employé sans CFC, ayant moins de 3 années de pratique Classe de salaire 1
- Employé sans CFC, au bénéfice de 3 années de pratique Classe de salaire 2
- Employé titulaire d'un CFC ayant moins de 2 années de pratique Classe de salaire 3
- Employé titulaire d'un CFC après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente Classe de salaire 4

#### Article 4 Salaires

- 4.1 Les salaires minimums annuels sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 2) pour un nombre d'heures défini à l'article 6 de la présente CCT.
- 4.2 Les salaires minimums seront indexés chaque année sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au 31 août pour le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

**Article 5 Engagement et délai de congé**

La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. Pendant cette période, le délai de congé est de 7 jours civils. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, à deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et à trois mois ultérieurement.

*Les articles 336 c et d CO (résiliation en temps inopportun) demeurent réservés.*

*En présence de justes motifs (article 337 CO), chaque partie peut se départir immédiatement du contrat.*

**Article 6 Durée du travail**

- 6.1 La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures effectives.
- 6.2 La durée hebdomadaire du travail est fixée sur cinq jours.
- 6.3 *Les horaires de travail ou leurs modifications sont communiqués et affichés au moins deux semaines à l'avance (article. 69 OLT 1).*
- 6.4 *L'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée par le collaborateur. Si l'employeur n'observe pas cette obligation, l'enregistrement de la durée du travail réalisé par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.*
- 6.5 *L'employeur tient et conserve durant 5 ans un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs qu'il tient à la disposition de chaque collaborateur.*

**Article 7 Réglementation pour le travail du samedi**

- 7.1 Le personnel bénéficie d'au moins un samedi de congé par mois et, pour les autres semaines, il a droit à un jour de congé par semaine en plus du dimanche. Cette disposition ne s'applique pas en cas de fermeture du commerce tous les lundis.
- 7.2 Les personnes travaillant jusqu'à 18h00 le samedi pourront bénéficier durant la même semaine ou la semaine suivante d'un congé le soir à partir de 17h00.
- 7.3 Pour les commerces dont le nombre d'employés est inférieur à 5 personnes, y compris le gérant et exceptés les apprentis et les stagiaires pour l'obtention de crédits d'études, il peut être dérogé à la disposition de l'article 7.1 sur demande écrite adressée à la commission paritaire professionnelle.
- 7.4 Lors des nocturnes de fin d'année, le personnel travaille au maximum 4 nocturnes sur les 6 autorisées par le Règlement sur les heures d'ouverture et de fermeture des magasins (RHOM) du 13 juin 1967 («exceptions pendant le mois de décembre»). Aucune dérogation n'est possible.
- 7.5 Lors des nocturnes de fin d'année, le personnel avec enfant à charge jusqu'à 10 ans (y compris) travaille au maximum 3 nocturnes sur les 6 autorisées par le Règlement sur les heures d'ouverture et de fermeture des magasins (RHOM) du 13 juin 1967. Aucune dérogation n'est possible.
- 7.6 Lors des nocturnes de fin d'année, le personnel employé durant les nocturnes reçoit une indemnité de CHF 15.- pour frais de repas par nocturne. Le montant doit figurer sur le décompte de salaire du mois de décembre.
- 7.7 Le 24 décembre au-delà de 17h00, l'emploi de personnel est limité aux tâches liées à la fermeture et au rangement.
- 7.8 Lorsque le 16 et le 23 décembre tombent sur un samedi, l'emploi de personnel au-delà de 18h00 est limité aux tâches liées à la fermeture et au rangement.

**Article 8 Heures supplémentaires**

- 8.1 Au-delà de la durée du travail fixée contractuellement, les heures supplémentaires ordonnées ou admises par l'employeur seront compensées, en principe, par un congé de durée égale dans les 12 semaines qui suivent. Si elles ne peuvent être compensées en temps, elles sont rémunérées avec une majoration de 25%.
- 8.2 Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 16 heures par mois pour un plein temps.
- 8.3 Les heures supplémentaires et leur compensation font l'objet d'un décompte particulier. Un décompte est remis à l'employé.
- 8.4 L'employé pourra travailler au maximum 4 fois par année en dehors des horaires d'ouverture du commerce pour des soirées privées, régis par le règlement communal en vigueur, mais au maximum jusqu'à 22h00. Les heures seront rémunérées avec une majoration de 50% ou compensées par un congé de durée égale dans les 2 semaines qui suivent, selon le choix de l'employé.

**Article 9 Jours fériés**

Sont considérés comme jours fériés payés: 1<sup>er</sup> janvier, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte, Ascension, 1<sup>er</sup> août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël (25 décembre).

**Article 10 Vacances, congé**

- 10.1 Le droit aux vacances est de quatre semaines et deux jours par année.
- 10.2 *Pour les jeunes jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.*

**Article 11 Indemnités en cas d'absences justifiées**

- 11.1 Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées sans déduction de salaire:
- mariage 3 jours
  - décès du conjoint, d'un enfant 3 jours
  - décès du père, de la mère 3 jours
  - décès de frères, de sœurs ou de beaux-parents 1 jour
  - déménagement, maximum une fois par an et après 1 année de service 1 jour
  - *maladie enfant et sur présentation d'un certificat médical, maximum 3 jours par cas*

Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est sauf cas particulier pas accordé de compensation pour ces jours-là.

- 11.2 Le jour de la naissance d'un enfant, le père ou l'autre parent a droit à 1 jour de congé, sans déduction de salaire. L'art. 329g CO s'applique pour le surplus.

**Article 12 Service militaire**

Après le temps d'essai, les allocations pour perte de gain aux militaires et aux personnes qui effectuent un service de protection civile ou un service civil, sont complétées par l'employeur.

Ecole de recrues et école de sous-officiers en % du salaire de base:

- Employé marié ou célibataire, avec charges légales 100%
- Employé célibataire, sans charges légales 50%

Autres:

- Cours de répétition et autres services de courte durée 100%
- Inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation 100%

**Article 13 Couverture du salaire en cas de maladie**

- 13.1 Pendant la durée du contrat, l'employeur assure le travailleur contre la perte de gain en cas de maladie auprès d'une assurance perte de gain. L'indemnité journalière est de 80% du salaire dès le 3<sup>ème</sup> ou 31<sup>ème</sup> jour d'incapacité de travail, selon le choix de la couverture d'assurance de l'employeur. Elle est payée pendant 730 jours dans une période de 900 jours.

Durant le délai d'attente, l'employeur paie le salaire à 100%.

*Hormis le délai d'attente, l'employeur est libéré de toute autre obligation découlant de l'article 324a CO.*

Les cas qui ne sont pas pris en charge par l'assurance sont réglés conformément aux dispositions de l'article 324a CO.

- 13.2 Le paiement des primes effectives est paritaire (50% employeur – 50% employé).
- 13.3 Un exemplaire des conditions générales d'assurance est remis au travailleur à sa demande.

**Article 14 Prévoyance professionnelle**

- 14.1 *Lorsque les conditions légales sont remplies, les travailleurs sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP.*
- 14.2 *Selon les dispositions légales minimales, la contribution à la prime est paritaire (50% à la charge de l'employeur et 50% à la charge du travailleur, quel que soit son âge). Sa perception incombe à l'employeur.*
- 14.3 *Un exemplaire du règlement de l'institution de prévoyance est remis à l'employé. L'employeur veille par ailleurs à ce que l'employé reçoive une fois par année un certificat de prévoyance de la part de l'institution.*

**Article 15 Couverture en cas d'accident**

*Les travailleurs sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).*

**Article 16 Paix du travail**

- 16.1 Les employeurs et les travailleurs se soumettent à la paix du travail pour toutes les questions réglées par la présente CCT et s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble les solutions à d'éventuelles divergences.
- 16.2 *L'article 16.1 devient caduc dès lors qu'une des parties contrevient sciemment au respect de la présente CCT.*

**Article 17 Liberté syndicale**

- 17.1 *Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (article 28 de la Constitution fédérale).*
- 17.2 *Le droit à l'information syndicale est garanti.*

**Article 18 Commission paritaire professionnelle (CPP)**

- 18.1 *Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une compréhension mutuelle et de résoudre les problèmes éventuels.*

**18.2** Une commission paritaire professionnelle est instituée, qui est composée de deux membres pour chacune des parties et nommés par ces dernières. Cette commission peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.

*Le mode de représentation de chaque délégation et le mode de prise de décisions de la CPP sont fixés dans un règlement élaboré par la CPP.*

**18.3** La commission paritaire professionnelle peut, en tout temps, effectuer un contrôle d'application de la convention collective à la demande d'une des parties signataires. L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire professionnelle dans les délais impartis.

**18.4** La commission paritaire professionnelle peut infliger des amendes allant jusqu'à CHF 25'000.- à l'auteur d'une infraction aux dispositions de la CCT, ceci en plus du préjudice de la réparation des dommages éventuels. En cas de récidive ou de violation grave de la présente CCT, le montant de l'amende peut être porté jusqu'à CHF 50'000.-. Les montants ainsi prélevés sont affectés au fonds paritaire.

*La CPP édicte un barème des peines conventionnelles qui prend en compte la taille de l'entreprise.*

**18.5** Des frais de contrôle peuvent être perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

**Article 19 Protection de la personnalité**

L'entreprise et ses employés s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.

**Article 20 Protection contre le harcèlement sexuel**

Les dispositions de protection sont définies à l'annexe 1.

**Article 21 Autres dispositions**

*Le Code des obligations et la loi sur le travail sont applicables à titre supplétif.*

**Article 22 Durée de la CCT**

*La présente convention est conclue pour une durée allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2028.*

*A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par l'une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année. Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.*

*En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties ou les deux, la convention restera en vigueur tant que des pourparlers durent.*

**Annexes faisant partie intégrante de la présente convention collective:**

*Annexe 1: Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel.*

*Annexe 2: Grille des salaires.*

*Lausanne, le 19 décembre 2024*

**ANNEXE 1**

**Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel**

**Article 1 Harcèlement sexuel**

**1.1** Le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire à raison du sexe.

**1.2** Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

**1.3** L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.

**Article 2 Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel**

**2.1** L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.

**2.2** A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.

**2.3** S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les intéressés, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle.

**2.4** La commission paritaire professionnelle peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'article 2.2.

**2.5** La commission paritaire professionnelle dresse une liste de personnes compétentes en matière de conciliation au sens de l'article 2.2; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.

**2.6** Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.

**Article 3 Recours**

**3.1** Les procédures découlant de l'article 2.2 et 2.3 excluent pour les syndicats de travailleurs concernés et les personnes concernées, le recours à un office de conciliation public.

**3.2** En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

**ANNEXE 2**

Classes de salaires	Catégories professionnelles (*)	Salaires annuels bruts 12x l'an (**)
Classe de salaire 1	Employé sans CFC, ayant moins de 3 années de pratique	CHF 46'200.-
Classe de salaire 2	Employé sans CFC, au bénéfice de 3 années de pratique	CHF 47'400.-
Classe de salaire 3	Employé titulaire d'un CFC ayant moins de 2 années de pratique	CHF 47'700.-
Classe de salaire 4	Employé titulaire d'un CFC après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente	CHF 50'220.-

(\*) Les catégories professionnelles sont aussi définies à l'article 3 de la CCT.  
(\*\*) Les salaires mentionnés entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les parties signataires de la CCT.

Classes de salaires	Catégories professionnelles (*)	Salaires annuels bruts 12x l'an au 01.01.2026
Classe de salaire 1	Employé sans CFC, ayant moins de 3 années de pratique	CHF 47'400.-
Classe de salaire 2	Employé sans CFC, au bénéfice de 3 années de pratique	CHF 48'600.-
Classe de salaire 3	Employé titulaire d'un CFC ayant moins de 2 années de pratique	CHF 48'900.-
Classe de salaire 4	Employé titulaire d'un CFC après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente	CHF 51'420.-

(\*) Les catégories professionnelles sont aussi définies à l'article 3 de la CCT.

Classes de salaires	Catégories professionnelles (*)	Salaires annuels bruts 12x l'an au 01.01.2027
Classe de salaire 1	Employé sans CFC, ayant moins de 3 années de pratique	CHF 49'800.-
Classe de salaire 2	Employé sans CFC, au bénéfice de 3 années de pratique	CHF 51'000.-
Classe de salaire 3	Employé titulaire d'un CFC ayant moins de 2 années de pratique	CHF 51'300.-
Classe de salaire 4	Employé titulaire d'un CFC après 2 années de pratique ou titulaire d'un CFC de gestionnaire de vente	CHF 53'820.-

(\*) Les catégories professionnelles sont aussi définies à l'article 3 de la CCT.

*Lausanne, le 19 décembre 2024*