

Convention collective cadre dans le commerce de détail (CCT-CD)

J 1 50.41

Tableau historique

du 15 août 2006

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2007)

1. Employeurs assujettis

- 1.1. Sont assujetties à la présente convention collective cadre (dite « CCT cadre ») toutes les entreprises du commerce de détail du canton de Genève, dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à deux.
- 1.2. Sont également assujettis à la présente convention les bailleurs de services au sens de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services lorsque le locataire de services exploite une entreprise du commerce de détail dans le canton de Genève.

2. Employés assujettis

- 2.1. Personnel de vente fixe à plein temps
- 2.2. Personnel de vente fixe à temps partiel
- 2.3. Apprentis
- 2.4. 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.
Le personnel de vente temporaire n'est soumis qu'aux articles 4, 13.4 et 20 de la présente CCT.
- 2.5. *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 services lorsque le locataire de services est soumis à la présente convention.*
- 2.6. Les pharmaciens diplômés et les préparateurs en pharmacie ne sont pas considérés comme personnel de vente et ne sont pas assujettis à la présente convention.
- 2.7. On entend par personnel de vente les employés qui exercent leur activité principale sur le lieu de vente.

3. Engagement et résiliation

- 3.1. L'engagement et la résiliation du contrat de travail doivent être faits sous la forme écrite.
- 3.2. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé
 - d'un mois pendant la 1^{re} année de service
 - de 2 mois de la 2^e à la 9^e année de service
 - de 3 mois dès la 10^e année de service.

4. Durée du travail

- 4.1. La durée du travail est fixée à 42 heures maximum au poste de travail, répartie sur cinq jours au maximum; sont réservées les exceptions prévues pour les boulangeries, pâtisseries, confiseries et les commerces soumis à une obligation légale de service de garde, pour l'accomplissement de ce service.
- 4.2. Le contrat doit préciser la durée hebdomadaire du temps de travail.
Durant les vacances scolaires et universitaires, la durée hebdomadaire du temps de travail des travailleurs étudiants peut être modifiée, par écrit, d'entente entre l'étudiant et l'employeur.
On entend par étudiant le personnel régulièrement inscrit auprès d'un établissement d'enseignement supérieur et qui effectue au maximum 21 heures hebdomadaires au poste de travail, hors les périodes de vacances scolaires ou universitaires.
- 4.3. Si le temps de travail contractuel de référence est régulièrement dépassé ou si le temps de travail du collaborateur est régulièrement inférieur à ce cadre de référence, le contrat individuel doit, à la demande de l'employé concerné, être adapté en conséquence.
- 4.4. A l'exception du personnel affecté à la fermeture des caisses pour les besoins impératifs de la gestion, le personnel doit être libéré le plus rapidement possible après la fermeture des magasins mais au maximum une demi-heure plus tard.

5. Heures supplémentaires

- 5.1. Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée de travail hebdomadaire fixée dans le contrat de travail.
- 5.2. Elles sont autorisées à condition d'être effectuées sur ordre du supérieur, conformément aux règles de la bonne foi.
- 5.3. Les heures supplémentaires cumulées ne peuvent excéder l'équivalent de l'horaire contractuel hebdomadaire de l'employé concerné. Il en va de même du solde négatif des heures cumulées.
- 5.4. Les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'égale durée.
Le moment de la compensation est fixé par l'employeur, qui tient compte des souhaits de l'employé.
Si, dans un délai de quatre mois à compter de leur accomplissement, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par du temps libre d'égale durée, elles sont payées avec un supplément de 25%.
- 5.5. Chaque mois, l'employeur communique à l'employé le solde d'heures supplémentaires effectuées.
- 5.6. Pour le personnel étudiant au sens de l'article 4.2, il est possible de déroger aux dispositions qui précèdent, relatives aux heures supplémentaires, durant les vacances scolaires et universitaires.

6. Vacances

- 6.1. Le personnel a droit à 4 semaines de vacances.
- 6.2. Le personnel qui totalise 15 ans de service dans l'entreprise ou 50 ans d'âge a droit à une cinquième semaine de vacances.
- 6.3. A 60 ans d'âge et 25 ans de service dans l'entreprise, le personnel bénéficie d'une sixième semaine. Les années d'apprentissage dans l'entreprise comptent comme des années de service.
- 6.4. Pour les jeunes jusqu'à l'âge de vingt ans et les apprentis, le droit aux vacances est fixé à 5 semaines. Les employeurs doivent faire coïncider les vacances des apprentis avec la période des vacances scolaires.

7. Jours fériés

- 7.1. Le personnel est libéré à l'occasion des jours fériés suivants :
1^{er} janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Jeûne genevois (a), Noël, 31 décembre.
Ces jours fériés sont payés y compris pour le personnel rétribué à l'heure. Pour ce dernier, l'indemnisation des jours fériés s'élève à 3,5% du salaire minimum conventionnel. Le personnel peut être occupé le 31 décembre avec compensations spéciales (cf. article 12 ci-après).
- 7.2. Le 1^{er} août est un jour férié officiel conformément à la législation fédérale. Il est payé pour autant que ce soit un jour habituel de travail.
- 7.3. L'obligation de libérer le personnel les jours fériés ne s'applique pas aux entreprises au bénéfice de dispositions dérogatoires selon la Loi cantonale sur les Heures de Fermeture des Magasins (LHFM) et/ou la Loi fédérale sur le Travail dans l'Industrie, l'Artisanat et le Commerce (LTr.)
Les entreprises au bénéfice de ces dérogations demeurent tenues d'allouer à leur personnel les compensations prévues par ces dispositions et la présente convention.
En particulier, conformément aux articles 20 et 20a de la LTr., le travail les jours fériés dont la durée n'excède pas 5 heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de 5 heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.
En outre, pour le travail les jours fériés, sauf justifié par des raisons techniques ou économiques le rendant indispensable, l'employeur accorde au travailleur une majoration de salaire de 50% (article 19 LTr).

8. Dimanche

- 8.1. Les entreprises qui emploient temporairement du personnel le dimanche compensent individuellement par du temps libre ou paient les heures travaillées avec un supplément de 100%.
- 8.2. Le travail dominical régulier fait l'objet d'un supplément de salaire de 50% ou d'une compensation en temps libre.
Cette disposition ne s'applique pas aux :
- boulangeries, pâtisseries, confiseries;
 - commerces soumis à une obligation légale de service de garde pour l'accomplissement de ce service;
 - magasins de fleurs;
 - étudiants au sens de l'article 4.2 de la présente convention.

9. Absences justifiées

- 9.1. Sur demande, des congés spéciaux sont accordés au personnel fixe dans les cas suivants, après un an d'activité dans l'entreprise. Ces jours de congés sont rémunérés :
- mariage ou partenariat enregistré : 2 jours
 - congé paternité : 2 jours
 - décès (selon le degré de parenté et le lieu de décès) : ½ à 3 jours
 - déménagement (pour le personnel titulaire d'un bail et pour un appartement non meublé en l'espace de 12 mois consécutifs) : 1 jour

9.2. Pour le personnel temporaire et les apprentis, l'article 329 du Code des obligations s'applique.

10. Travail au-delà de 19 h

- 10.1. Dans une même semaine, l'employeur ne peut occuper le même personnel plus d'un soir au-delà de 19 h.
- 10.2. Pour les commerces dont l'heure d'ouverture n'excède pas 19 h 30 et pour les commerces soumis à une obligation légale de service de garde durant l'accomplissement de ce service, la disposition prévue à l'alinéa 1 ne s'applique pas.
- 10.3. Ces interdictions ne s'appliquent pas durant le mois de décembre.
- 10.4. A l'exception du personnel tournant, ces interdictions ne concernent pas le personnel
- engagé afin d'effectuer ces horaires d'ouverture nocturne et de fermeture retardée, et
 - qui, lorsqu'il travaille au-delà de 19 h, débute son travail après 13 h, et
 - qui travaille un autre jour de la semaine.

11. Congé hebdomadaire

Dans la mesure du possible, les salarié(e)s ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire et qui ne peuvent confier leur tâche d'encadrement à une tierce personne bénéficieront, à leur demande, d'un droit préférentiel à bénéficier d'une demi-journée de congé coïncidant avec les congés scolaires.

12. Compensations spéciales

12.1. Nocturne hebdomadaire jusqu'à 21 h

Pour les nocturnes hebdomadaires jusqu'à 21 h, il est octroyé au personnel concerné, mais qui a commencé son travail avant 17 h, une pause d'un quart d'heure comprise dans l'horaire de travail jusqu'à 20 h, et un quart d'heure de pause supplémentaire comprise dans l'horaire de travail jusqu'à 21 h.

Dans la mesure du possible, seront à leur demande dispensé(e)s entièrement ou partiellement de travailler en soirée, les salarié(e)s ayant des enfants ou des parents à charge et qui ne peuvent confier leurs tâches d'encadrement à une tierce personne.

12.2. 31 décembre

Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer une compensation individuelle par un congé de durée équivalente ou par le paiement des heures travaillées avec un supplément de 100%.

Les entreprises ne peuvent employer du personnel le 31 décembre et le 2 janvier, sauf si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi ou si l'employeur exploite une entreprise au bénéfice d'exceptions au sens de l'article 4 de la Loi sur les Heures de Fermeture des Magasins (LHFM) ou 26 de l'Ordonnance 2 relative à la Loi sur le travail (OLT 2), une boulangerie-pâtisserie-confiserie, un magasin de fleurs, un magasin accessoire à une station service ou un commerce soumis à une obligation légale de service de garde, pour l'accomplissement de ce service.

Les entreprises autorisées à employer du personnel le 2 janvier allouent à ce dernier un congé d'une durée égale dans le courant du mois de janvier ou un supplément de salaire de 50%. Cette compensation n'est pas due aux travailleurs étudiants au sens de l'article 4.2.

13. Perte de gain-maladie

- 13.1. Après le temps d'essai, les employeurs ont l'obligation de couvrir le droit au salaire en cas de maladie des employés au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, par une assurance perte de salaire (choix du délai de carence libre) garantissant au minimum 80% du salaire pendant 720 jours sur 900.
- 13.2. L'employeur verse au moins la moitié de la prime d'assurance et garantit le paiement de 80% du salaire pendant le délai de carence.
- 13.3. En cas de réserves de l'assurance, les obligations de l'article 324a CO renaissent.
- 13.4. Pour les contrats de durée déterminée, l'article 324a CO s'applique.

14. Service militaire, service civil et protection civile

- 14.1. Pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile en Suisse, les indemnités des caisses de compensation seront complétées pour le personnel fixe par l'employeur, pour atteindre les pourcentages de salaire fixés ci-après :
- inspection et cours de répétition : 100%;
 - écoles de recrues, services exigés pour obtenir le grade de sous-officier,
 - service civil et protection civile :
 - célibataires : 75%
 - mariés ou liés à un partenaire enregistré : 100%.
- 14.2. Les indemnités globales allouées pour les écoles de recrue, les services pour obtenir le grade de sous-officier, le service civil et la protection civile, ne sont exigibles, pour la part qui dépasse les prescriptions légales, que si l'employé ne quitte pas l'entreprise dans les 90 jours, de son propre gré, qui suivent son retour du service militaire ou du service civil.
- 14.3. Pour le personnel temporaire et les apprentis, l'article 324a du Code des obligations s'applique.

15. Maternité et adoption

- 15.1. Les femmes ne peuvent être occupées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement.
- 15.2. Le personnel bénéficie des allocations maternité et d'adoption, conformément à la Loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption et à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité.
- 15.3. Dès le 4^e mois de grossesse, la femme enceinte a droit à un repos quotidien de 12 heures et à une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les 2 heures.
- 15.4. Dès le 6^e mois de grossesse, la femme enceinte ne doit pas travailler plus de 4 heures par jour en station debout. Des chaises et un local de repos doivent être à disposition.

16. Harcèlement sexuel et psychologique

L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé par des mesures de prévention et d'information.

Toute forme de harcèlement est interdite.

Chaque employé a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs et de ses collègues et des clients, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de la personnalité.

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 (article 4 de la Loi Fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes).

L'employeur examine avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte aux droits de la personnalité de l'employé, notamment celles concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing), et prendra les sanctions qui s'imposent contre la personne qui aura porté préjudice à l'employé.

17. Liberté syndicale

17.1. Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (article 56 de la Constitution fédérale).

17.2. Il est interdit de discriminer ou de licencier un employé en raison de son activité exercée en qualité de représentant, de délégué syndical ou de membre des commissions du personnel des employés.

18. Formation continue

L'employeur veille au maintien et au développement des compétences professionnelles des employés en encourageant la formation continue.

19. Paix du travail

La paix du travail sera maintenue pendant la durée de validité de la présente Convention, pour tous les rapports de travail réglés par ladite Convention.

20. Rémunération

La fixation des salaires individuels tiendra compte du poste occupé, de l'expérience professionnelle, de la formation suivie, de l'engagement personnel et des capacités particulières du collaborateur.

L'égalité des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale est garantie.

Tout jour d'essai effectué doit être rémunéré.

Les salaires annuels suivants sont des minimums et comprennent les gratifications, primes et commissions prévues contractuellement. Ils sont divisés par 12 ou 13 selon la politique salariale de l'entreprise.

Les employeurs ont l'obligation de verser, mensuellement, au minimum 95% du 12^e ou du 13^e des salaires annuels prescrits ci-après. Le solde du salaire annuel est payable au plus tard le 31 décembre de l'année concernée.

20.1. Apprentis

| | |
|---|------------|
| - Employé(e) en 1 ^{re} année d'apprentissage | 8 400.- F |
| - Employé(e) en 2 ^e année d'apprentissage | 10 800.- F |
| - Employé(e) en 3 ^e année d'apprentissage | 13 200.- F |

20.2. Personnel fixe

| | |
|---|------------|
| - Employé(e) sans CFC | 42 720.- F |
| - Employé(e) avec diplôme d'assistant(e) du commerce de détail | 43 200.- F |
| - Employé(e) avec diplôme d'assistant(e) du commerce de détail et 5 ans de pratique professionnelle | 44 400.- F |
| - Employé(e) avec CFC | 44 520.- F |
| - Employé(e) avec CFC et 5 ans de pratique professionnelle | 45 720.- F |

20.3. Personnel temporaire

| | |
|--|-------------------|
| - Employé(e) sans CFC | 18.00 F à l'heure |
| En dessous de 18 ans le salaire peut être de 10% inférieur | |
| - Employé(e) avec CFC | 19.00 F à l'heure |

Ces salaires sont réputés indexés à l'indice des prix suisses à la consommation de juin 2006.

21. Adaptation des salaires

21.1. Les salaires minima sont indexés chaque 1^{er} janvier au minimum à l'indice suisse des prix à la consommation, sur la base de l'indice du mois de juin précédent, et ce jusqu'à 2,5%. Les salaires minima stipulés à l'art. 20 sont réputés correspondre à l'état de l'indice suisse des prix à la consommation de juin 2006.

21.2. Pour l'adaptation des salaires, il sera tenu compte de l'évolution globale des salaires, des exigences du métier et de la marche des affaires.

21.3. Si l'indice est supérieur à cette limite, la différence fait l'objet d'une négociation dans le cadre de la commission paritaire professionnelle en tenant compte de la situation économique et de la marche des affaires.

21.4. Le calcul s'effectue sur la base du salaire « employé sans CFC » et est reporté sur les autres catégories.

21.5. Pour les salaires horaires du personnel temporaire dès 18 ans seuls s'appliquent les alinéas 1 et 2.

22. Commission paritaire professionnelle (CPP)

22.1. Une commission paritaire professionnelle (CPP) est instituée pour veiller à l'application de la présente convention collective. A cette fin, elle instruit notamment les cas individuels de violation de la présente convention collective de travail par les entreprises ou les travailleurs assujettis.

22.2. Elle est composée d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de travailleurs accompagnés de représentants des parties contractantes. Elle se réunit à la demande d'une des parties dans le mois qui suit. L'ordre du jour est communiqué aux représentants une semaine au minimum avant la réunion.

22.3. La présidence annuelle est assurée à tour de rôle par un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs.

A. Tâches de la commission paritaire professionnelle

22.4. La CPP traite en particulier des différends et conflits individuels concernant l'interprétation et l'application de la présente convention.

22.5. Dès qu'un cas de violation de la convention collective paraît établi et après que les dénonciateurs auront au préalable tenté de négocier directement avec l'employeur concerné, la CPP doit être saisie.

22.6. Sur demande de la CPP, les employeurs et les travailleurs sont soumis au contrôle paritaire du respect de la convention collective. Au besoin, ils sont convoqués dans les plus brefs délais et sont tenus de fournir les explications et tous les documents requis.

22.7. Les employeurs ont l'obligation de donner accès à la commission paritaire professionnelle (CPP) à toutes les données concernant les salaires et les assurances sociales. Ces données ne mentionnent pas le nom des employés concernés, sauf accord exprès de ces derniers.

22.8. Le contrôle peut être confié par la CPP sur la base d'un dossier étayé à un organe de contrôle extérieur. Ce dernier établit un rapport écrit. Il le communique à la CPP ainsi qu'à l'entreprise et/ou aux travailleurs contrôlés.

B. Peines conventionnelles

22.9. En cas de violation des obligations conventionnelles, la CPP a la compétence d'infliger des amendes aux employeurs et aux employés.

22.10. Selon la gravité de l'infraction, la peine peut aller de la lettre d'avertissement à une amende de 6 000 F. En cas de récidive, d'absence de réaction aux demandes de la CPP ou de refus du contrôle paritaire, cette peine peut être portée à 10 000 F.

22.11. En cas d'absence de déclaration aux caisses de compensation AVS (travail au noir), la peine conventionnelle est égale au montant total des charges sociales soustraites, mais au minimum de 5 000 F.

22.12. La commission paritaire professionnelle impose aux employeurs et/ou employés pour lesquels les contrôles ont prouvé le non-respect de leurs obligations conventionnelles, la prise en charge des frais de contrôle et de procédure y relatifs.

22.13. La décision de la CPP est notifiée à l'employeur et/ou l'employé par lettre recommandée. La décision peut être contestée en faisant opposition auprès de la Chambre des relations collectives de travail dans les 30 jours qui suivent sa réception.

22.14. Le produit des peines conventionnelles (amendes) est mis à disposition de la CPP qui l'affectera à la couverture des frais d'application et de contrôle de la CCT.

C. Arbitrage et différend de la CCT

22.15. Lorsqu'une entente ne peut être réalisée directement devant la CPP, le différend peut être porté, dans les 15 jours, sur l'initiative de la partie contractante la plus diligente, devant la Chambre des relations collectives de travail.

22.16. Les parties se soumettent à la décision de la Chambre des relations collectives de travail.

D. Contribution aux frais d'exécution et de contrôle de la CCT

22.17. Les employeurs versent au début de l'année une somme de 20 000 F pour garantir, le cas échéant, les frais d'exécution de la présente CCT.

22.18. Les fonds nécessaires supplémentaires seront mis à charge des parties contractantes pour moitié aux employeurs et pour moitié aux employés.

22.19. A chaque début d'année, si nécessaire, le fonds sera reconstitué par les employeurs à hauteur de 20 000 F.

22.20. A l'échéance de la convention, si elle n'est pas reconduite, ce fonds sera restitué aux employeurs l'ayant constitué jusqu'à concurrence de 20 000 F.

23. Clause de validité

La présente convention entrera en vigueur à condition qu'entre en vigueur la décision d'extension de son champ d'application.

24. Durée de la convention collective de travail

L'échéance de la convention collective de travail est fixée au 31 décembre 2007.

Signataires :

Unia, Le Syndicat

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Fédération des artisans et des commerçants

Association genevoise des détaillants en textiles

Association genevoise des magasins d'articles de sport

Association genevoise des marchands de chaussures et maroquiniers

Association romande des papetiers, bureau de Genève

Association des pharmacies de Genève

Association genevoise des exploitants de magasins de stations service (AGEMS)

Association patronale des confiseurs-pâtisseries, chocolatiers, glaciers de Genève

Visilab SA

Grands Magasins Manor, Nordman & Cie SNC

Distributis AG Carrefour

Société coopérative Migros-Genève

Coop Bâle, Genève

Baumann-Jeanneret SA

FNAC (Suisse) SA

Magazine zum Globus (Grands Magasins Globus)

Papeterie Brachard & Cie SNC

| RSG | Intitulé | Date d'adoption | Entrée en vigueur |
|-----------------------------|--|-----------------|-------------------|
| J 1 50.41 | Convention collective cadre dans le commerce de détail | 15.08.2006 | 01.01.2007 |
| a. | ad 7.1 : le Jeûne genevois est fixé au jeudi qui suit le premier dimanche du mois de septembre (loi additionnelle à la loi du 28.12.1821 sur les jours de fête légale et les jours fériés du 10.05.1844) | | |
| <i>Modification : néant</i> | | | |