

**Arrêté étendant
selon l'article 1a LECCT
le champ d'application de la
convention collective de travail
cadre du commerce de détail
conclue à Genève le 1^{er} juin 2014**

J 1 50.40

du 23 juillet 2014

(Entrée en vigueur : 1^{er} octobre 2014)

LE CONSEIL D'ÉTAT

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

vu la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004;

vu le constat en date des 6 décembre 2013 et 13 juin 2014 par la commission tripartite cantonale, soit le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), d'une sous-enchère salariale abusive et répétée dans le secteur du commerce de détail;

vu la demande du CSME, conformément à l'article 1a LECCT, que soit étendu le champ d'application des clauses de la convention collective de travail cadre du commerce de détail, conclue à Genève le 1^{er} juin 2014;

vu l'accord des partenaires sociaux par lettre du 6 juin 2014 qui formule par ailleurs la même demande;

vu la publication de la requête dans la Feuille d'avis officielle du canton de Genève N° 48 du 20 juin 2014, publication signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N° 118 du 23 juin 2014;

considérant qu'aucune opposition n'a été formée contre cette demande dans le délai de 30 jours à dater de la publication susmentionnée;

considérant que les conditions de la loi fédérale précitée sont remplies;

sur la proposition du département de la sécurité et de l'économie,
arrête :

Art. 1

Le champ d'application de la convention collective de travail cadre du commerce de détail conclue à Genève le 1^{er} juin 2014, reproduite en annexe, est étendu, à l'exception des passages imprimés en caractères italiques.

Art. 2

Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du canton de Genève.

Art. 3

Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail entre **d'une part**

toutes les entreprises actives dans le commerce de détail, ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève ;

et, d'autre part :

le personnel de vente fixe à plein temps ;

le personnel de vente fixe à temps partiel ;

les apprentis ;

le personnel de vente temporaire : est considéré 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 5, 6, 7, 9.4, 12, 13 et annexe 1 de la présente CCT.

On entend par personnel de vente les employés qui exercent leur activité principale de vente ou de préparation sur la surface de vente, y compris les zones de stock.

Sont exclus du champ d'application :

- Les employeurs qui sont déjà soumis à une convention collective de travail dont les conditions de travail sont dans l'ensemble équivalentes ou meilleures que celles de la présente CCT. La commission paritaire statue sur l'équivalence des conditions de travail;
- Le commerce de détail de journaux et de périodiques, les kiosques;
- La vente par correspondance;

- La réparation d'articles personnels et domestiques, à savoir :
 - La réparation de vélos;
 - La réparation et la retouche d'articles d'habillement;
 - La réparation d'articles optiques et photographiques non professionnels;
 - La copie de clés;
 - La réparation de téléphones portables;
 - L'accordage de pianos;
 - Les services «minute», y compris d'impression sur des articles en textile;
 - L'entretien et la réparation d'appareils ménagers non électriques.

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.

Art. 4

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés du 8 octobre 1999 (Ldét – RS 823.20), et des articles 1, 2 et 8d de son ordonnance du 21 mai 2003 (Odét – 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Genève, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton de Genève. La commission paritaire professionnelle du commerce de détail est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 5

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice, seront présentés à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'un organe de révision reconnu. L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 6

¹ La décision d'extension entre en vigueur le 1^{er} du mois suivant l'approbation de l'arrêté par la Confédération, pour autant que cette approbation intervienne au plus tard le 15 du mois précédent. A défaut, l'entrée en vigueur est reportée au 1^{er} du mois d'après. Elle porte effet jusqu'au 31 janvier 2018.

² Le présent arrêté est publié dans la Feuille d'avis officielle et inséré dans le Recueil officiel systématique de la législation genevoise.

Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche le 19 août 2014

Convention collective de travail cadre du commerce de détail du canton de Genève

J 1 50.41

du 23 juillet 2014

(Entrée en vigueur de l'arrêté d'extension : 1^{er} octobre 2014)

Convention collective de travail cadre du commerce de détail

Dispositions générales

Parties contractantes

d'une part:

La Nouvelle Organisation des Entrepreneurs

L'association genevoise des détaillants en textiles

*L'association genevoise des marchands de chaussures et
maroquiniers*

PharmaGenève

Visilab SA

Manor AG, Grands Magasins (Genève)

La Société coopérative Migros Genève

La FNAC (Suisse) SA

La Papeterie Brachard & Cie

Les Grands Magasins Globus SA

La Coop

Athleticum Sportmarkets AG

Jumbo-Markt AG

C & A Mode AG

Michel Forestier Opticiens SA

Adler Joailliers SA

Vu d'Ailleurs Sàrl

et, d'autre part:

Unia, Le Syndicat

Le Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT)

Article 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.*
- 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.*
- 1.3** *Sont exclus du champ d'application:*
 - *Les employeurs qui sont déjà soumis à une convention collective de travail dont les conditions de travail sont dans l'ensemble équivalentes ou meilleures que celles de la présente CCT. La commission paritaire statue sur l'équivalence des conditions de travail.*
 - *Le commerce de détail de journaux et de périodiques, les kiosques*
 - *La vente par correspondance*
 - *La réparation d'articles personnels et domestiques, à savoir:*
 - *La réparation de vélos*
 - *La réparation et la retouche d'articles d'habillement*
 - *La réparation d'articles optiques et photographiques non professionnels*
 - *La copie de clés*
 - *La réparation de téléphones portables*
 - *L'accordage de pianos*
 - *Les services «minute», y compris d'impression sur des articles en textile*
 - *L'entretien et la réparation d'appareils ménagers non électriques.*

Article 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 *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.*

Le personnel de vente temporaire n'est soumis qu'aux articles 3, 4.1, 5, 6, 7, 9.4, 12, 13 et annexe 1 de la présente CCT.

2.5 *Le personnel de vente employé par une entreprise bailleur de services 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 de vente ou de préparation sur la surface de vente, y compris les zones de stock.*

Article 3 – Engagement et résiliation

3.1 *L'engagement et la résiliation du contrat de travail doivent être faits sous la forme écrite conformément au CO. La CCT fait partie intégrante du contrat.*

3.2 *Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours nets. 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.*

Article 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 étudiants peut être modifiée 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, à l'exception des étudiants étrangers (permis B) limités à 15 heures hebdomadaires durant les périodes de cours.

Article 5 – Dimanches – travail de manière régulière et irrégulière

- 5.1** Le travail dominical régulier fait l'objet d'un supplément de salaire de 50 % ou d'une compensation en temps libre de 50 %.

Le travail dominical exceptionnel fait l'objet d'un supplément de salaire de 100 % ou d'une compensation en temps de durée équivalente.

- 5.2** 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.

Demeurent réservées les dispositions de la LTr.

Article 6 – Jours fériés

- 6.1** Le personnel est libéré à l'occasion des jours fériés suivants:

1^{er} janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.

- 6.2** Le personnel peut être occupé le 31 décembre avec compensations spéciales (cf. article 7 ci-dessous).

- 6.3** 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*.

- 6.4** 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 d'ouverture des magasins*

(LHOM) 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 des jours fériés, sauf justifié par des raisons techniques ou économiques le rendant indispensable, l'employeur accorde au travailleur une majoration de 50 % (article 19 LTr).

Article 7 – Compensations spéciales pour le travail du 31 décembre

7.1 Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer, en plus du paiement ordinaire des heures travaillées, les compensations spéciales suivantes:

- Soit le paiement d'un supplément de salaire de 100 % des heures travaillées ainsi qu'une compensation en temps à 100 % des heures travaillées à savoir le 2 janvier ou un autre jour si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi.
- Soit une compensation en temps à 200 % des heures travaillées (compensation par le 2 janvier ou par un autre jour si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi, ainsi que par un autre jour supplémentaire).

7.2 Les entreprises autorisées à employer du personnel le 2 janvier allouent à ce dernier un supplément de salaire de 50 % ou un congé d'une durée égale dans le courant du mois de janvier.

L'article 7.2 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.

Demeurent réservées les dispositions de la LTr.

Article 8 – Absences justifiées

8.1 *Après trois mois d'activité dans l'entreprise, sur demande, des congés spéciaux sont accordés au personnel fixe dans les cas suivants. 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*

8.2 *Pour le personnel temporaire et les apprentis, l'article 329 du CO s'applique.*

Article 9 – Perte de gain-maladie

9.1 *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 d'attente libre) garantissant au minimum 80 % du salaire pendant 720 jours sur 900.*

9.2 *L'employeur verse au moins la moitié de la prime d'assurance et garantit le paiement de 80 % du salaire pendant le délai d'attente.*

9.3 *En cas de réserves de l'assurance, les obligations de l'article 324a CO renaissent.*

9.4 *Pour les contrats de durée déterminée, l'article 324a CO s'applique.*

Article 10 – Liberté syndicale

10.1 *La liberté syndicale est garantie au sens des art. 28 de la Constitution fédérale et 336 al. 2 lettre a du CO. Elle s'exerce dans le respect de la liberté individuelle, des contrats de travail et de la loi.*

10.2 *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.*

Article 11 – 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. Les parties s'engagent à négocier tous leurs différends selon les règles de la bonne foi avant toute action publique.

Article 12 – Rémunération

12.1 *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.*

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

12.3 Les salaires annuels 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. Le salaire horaire minimum du personnel rémunéré à l'heure est obtenu en divisant ces salaires annuels par 2184 (42x52).

12.4 Les salaires figurent dans l'annexe 1.

12.5 Tout jour d'essai effectué doit être rémunéré.

Article 13 – Commission paritaire professionnelle du commerce (CPP)**Tâches de la commission paritaire professionnelle**

13.1 Une commission paritaire professionnelle (CPP) est instituée statutairement pour veiller à l'application de la présente convention collective. A cette fin, elle peut effectuer des contrôles dans les entreprises et instruit les cas individuels et collectifs de violation de la présente convention collective de travail par les entreprises ou les travailleurs assujettis.

13.2 Les employeurs ont l'obligation de donner accès aux documents, lieux de travail et aux employés de l'entreprise à la CPP afin de pouvoir vérifier les éléments en lien avec la CCT.

Peines conventionnelles

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

13.4 *La CPP se dote d'un barème des amendes par cas d'infraction et selon le type d'infraction. Selon la gravité de l'infraction, la peine*

peut aller de la lettre d'avertissement à une amende de 6'000.- francs. En cas de récidive, *ou de refus de collaborer dans le cadre du contrôle*, cette peine peut être portée à 10'000.- francs.

13.5 La CPP impose aux employeurs en infraction avec la convention collective de travail la prise en charge des frais de contrôle.

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

Article 14 – Arbitrage et différend de la CCT

Lorsqu'une entente ne peut être réalisée directement devant la CPP, le différend peut être porté, dans les 15 jours, sur l'initiative d'une partie contractante devant la Chambre des relations collectives de travail. Les parties se soumettent à la décision de la Chambre des relations collectives de travail.

Article 15 – Contribution aux frais d'exécution de la CCT

Les employeurs veillent à ce que le compte de la CPP soit d'au moins 20'000 francs chaque début d'année. Si les employeurs signataires doivent verser plus de 20'000 francs, les sommes nécessaires supplémentaires seront mises à charge des parties contractantes pour moitié aux employeurs et pour moitié aux employés.

Article 16 – Clause de validité et dénonciation

La présente convention entre en vigueur dès sa signature. En cas de refus d'extension facilitée par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche, elle devient caduque en fin de mois suivant la décision du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche. La présente convention peut être dénoncée par les parties pour le 30 juin de chaque année moyennant un préavis de 6 mois.

Article 17 – Durée de la convention collective de travail

L'échéance de la convention collective de travail est fixée au 31 janvier 2018.

Annexe 1 – Salaires minimaux CCT cadre commerce de détail

Catégories	Salaires annuels 2014	
Sans qualification	45 840.00	
	X 12	X 13
	3 820.00	3 526.15
Avec 5 ans d'expérience	47 040.00	
	X 12	X 13
	3 920.00	3 618.45
Diplôme	46 320.00	
	X 12	X 13
	3 860.00	3 563.10
Avec 5 ans d'expérience	47 520.00	
	X 12	X 13
	3 960.00	3 655.40
CFC	47 760.00	
	X 12	X 13
	3 980.00	3 673.85
Avec 5 ans d'expérience	48 960.00	
	X 12	X 13
	4 080.00	3 766.15
Apprentis	X 12	
1 ^{re} année	766.00	
2 ^e année	970.00	
3 ^e année	1 175.00	

Catégories	Salaire annuel 2015	
Sans qualification	46 320.00	
	X 12	X 13
	3 860.00	3 563.10
Avec 5 ans d'expérience	47 520.00	
	X 12	X 13
	3 960.00	3 655.40
Diplôme	46 800.00	
	X 12	X 13
	3 900.00	3 600.00
Avec 5 ans d'expérience	48 000.00	
	X 12	X 13
	4 000.00	3 692.30
CFC	48 240.00	
	X 12	X 13
	4 020.00	3 710.75
Avec 5 ans d'expérience	49 440.00	
	X 12	X 13
	4 120.00	3 803.10
Apprentis	X 12	
1 ^{re} année	824.00	
2 ^e année	1 031.00	
3 ^e année	1 237.00	

Catégories	Salaire annuel 2016	
Sans qualification	46 800.00	
	X 12	X 13
	3 900.00	3 600.00
Avec 5 ans d'expérience	48 000.00	
	X 12	X 13
	4 000.00	3 692.30
Diplôme	47 280.00	
	X 12	X 13
	3 940.00	3 636.90
Avec 5 ans d'expérience	48 480.00	
	X 12	X 13
	4 040.00	3 729.25
CFC	48 720.00	
	X 12	X 13
	4 060.00	3 747.70
Avec 5 ans d'expérience	49 920.00	
	X 12	X 13
	4 160.00	3 840.00
Apprentis	X 12	
1 ^{re} année	833.00	
2 ^e année	1041.00	
3 ^e année	1 250.00	

Catégories	Salaire annuel 2017	
Sans qualification	47 280.00	
	X 12	X 13
	3 940.00	3 636.90
Avec 5 ans d'expérience	48 480.00	
	X 12	X 13
	4 040.00	3 729.25
Diplôme	47 760.00	
	X 12	X 13
	3 980.00	3 673.85
Avec 5 ans d'expérience	48 960.00	
	X 12	X 13
	4 080.00	3 766.15
CFC	49 200.00	
	X 12	X 13
	4 100.00	3 784.60
Avec 5 ans d'expérience	50 400.00	
	X 12	X 13
	4 200.00	3 876.90
Apprentis	X 12	
1 ^{re} année	840.00	
2 ^e année	1 051.00	
3 ^e année	1 261.00	