

CCT cadre du commerce de détail – version 2013-2018

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*

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, quelque 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 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 de vente ou de préparation sur la surface de vente, y compris les zones de stock.*

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.*

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.

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 ;
- Etudiants au sens de l'article 4.2 de la présente convention.

Demeurent réservées les dispositions de la LTr.

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, Jeune 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).

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 ;
- Etudiants au sens de l'article 4.2 de la présente convention.

Demeurent réservées les dispositions de la LTr.

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 ½ à 3 jours de décès)
- déménagement (pour le personnel titulaire 1 jour d'un bail et pour un appartement non meublé en l'espace de 12 mois consécutifs)

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

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.*

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.*

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.

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.*

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.*

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.

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.

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.

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 annuel 2014	x12	x13	Salaires annuel 2015	x12	x13
Sans qualification	45'840.00	3'820.00	3'526.15	46'320.00	3'860.00	3'563.10
avec 5 ans d'expérience	47'040.00	3'920.00	3'618.45	47'520.00	3'960.00	3'655.40
Diplôme	46'320.00	3'860.00	3'563.10	46'800.00	3'900.00	3'600.00
avec 5 ans d'expérience	47'520.00	3'960.00	3'655.40	48'000.00	4'000.00	3'692.30
CFC	47'760.00	3'980.00	3'673.85	48'240.00	4'020.00	3'710.75
avec 5 ans d'expérience	48'960.00	4'080.00	3'766.15	49'440.00	4'120.00	3'803.10

Apprentis

1ère année
2e année
3e année

766
970
1175

824
1031
1237

Catégories	Salaires annuel 2016	x12	x13	Salaires annuel dès 2017	x12	x13
Sans qualification	46'800.00	3'900.00	3'600.00	47'280.00	3'940.00	3'636.90
avec 5 ans d'expérience	48'000.00	4'000.00	3'692.30	48'480.00	4'040.00	3'729.25
Diplôme	47'280.00	3'940.00	3'636.90	47'760.00	3'980.00	3'673.85
avec 5 ans d'expérience	48'480.00	4'040.00	3'729.25	48'960.00	4'080.00	3'766.15
CFC	48'720.00	4'060.00	3'747.70	49'200.00	4'100.00	3'784.60
avec 5 ans d'expérience	49'920.00	4'160.00	3'840.00	50'400.00	4'200.00	3'876.90

Apprentis

1ère année
2e année
3e année

833
1041
1250

840
1051
1261

Unia, Le Syndicat

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs *E.P. - P.U.*

Nouvelle Organisation des Entrepreneurs

Association genevoise des détaillants en textiles

Association genevoise des marchands de chaussures et maroquiniers

PharmaGenève

Visilab SA

Manor AG, Grands Magasins (Genève)

Société Coopérative Migros Genève

FNAC (Suisse) SA

Brachard & Cie SA

Grands Magasins Globus SA

Coop

Athleticum Sportmarkets AG

Jumbo-Markt AG

C & A Mode AG

Michel Forestier Opticiens SA

Adler Joailliers SA

Vu d'Ailleurs Sàrl