

CCT cadre 2013-2019

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. 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 doivent être exclus de son champ d'application.

2 Employés assujettis

- Personnel de vente à plein temps,
- Personnel de vente à temps partiel,
- Apprentis

- 2.2. 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, 7.4, 10, 11 et 12 de la présente CCT.
- 2.3. 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.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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^{ère} 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 et jours fériés (dont 31 décembre) – Travail de manière régulière et irrégulière

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.

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 ;
- Magasins accessoires à une station-service
- Etudiants au sens de l'article 4.2 de la présente convention.

Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer :

- Soit le paiement à 200% des heures travaillées (paiement des heures travaillées avec un supplément de salaire de 100% et compensation en temps par le 2 janvier ou par un autre jour si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi).
- Soit la 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).

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. Cette compensation n'est pas due aux étudiants au sens de l'article 4.2.

6 Absences justifiées

6.1 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

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

7 Perte de gain-maladie

7.1 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 et ce dès le 3^e jour.

7.2 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.

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

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

8 Liberté syndicale

- 8.1 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.
- 8.2. 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.

9 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.

10 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.

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).

Les salaires figurent dans l'annexe 1.

Tout jour d'essai effectué doit être rémunéré.

11 Adaptation des salaires

Pour les années 2017 et 2018 les salaires minima sont indexés au 1^{er} janvier à l'index genevois des prix à la consommation sur la base de l'indice du mois de juin précédent.

12 Commission paritaire professionnelle du commerce (CPP)**Tâches de la commission paritaire professionnelle**

- 12.1. 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 par le biais de ses membres et instruit les cas individuels et collectifs de violation de la présente convention collective de travail par les entreprises ou les travailleurs assujettis.
- 12.2. Les employeurs ont l'obligation de donner accès aux documents et lieux de travail à une délégation paritaire de la CPP afin de pouvoir vérifier les éléments en lien avec la CCT.
- 12.3. En cas de refus d'un contrôle par la CPP, cette dernière confiera, en vertu de l'article CO, le contrôle à un organe de contrôle extérieur. Le contrôle et les frais en découlant seront à la charge de l'entreprise ayant refusé le contrôle de la CPP.

Peines conventionnelles

- 12.4 En cas de violation des obligations conventionnelles, la CPP a la compétence d'infliger des amendes aux employeurs et aux travailleurs.
- 12.5. 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, d'absence de réaction aux demandes de la CPP ou de refus du contrôle paritaire, cette peine peut être portée à 10'000.- francs.

- 12.6. La CPP impose aux employeurs et aux travailleurs en infraction avec la convention collective de travail la prise en charge des frais de contrôle.
- 12.7. 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.

13 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.

14 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.

15 Clause de validité et dénonciation

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

16 Durée de la convention collective de travail

L'échéance de la convention collective de travail est fixée au 31 janvier 2019.

Unia, Le Syndicat

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Fédération des artisans, commerçants et entrepreneurs de Genève

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

Genève, novembre 2013