

CCT cadre du commerce de détail 2020-2021

1. Employeurs assujettis

- 1.1 Sont assujetties à la présente convention collective cadre (dite « CCT cadre ») 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 l'art. 20 de la loi fédérale sur le service de l'emploi lorsque le locataire de service exploite une entreprise du commerce de détail dans le canton de Genève.
- 1.3 Sont exclus du champ d'application:
 - a) 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.
 - b) le commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
 - c) le commerce de détail de pain, de pâtisserie et de confiserie
 - d) les boulangeries – tea-rooms
 - e) le commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
 - f) le commerce de détail de journaux et de périodiques, kiosques
 - g) le commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
 - h) le commerce de détail de combustibles et de carburants
 - i) le commerce de détail d'objets d'art
 - j) le commerce de détail alimentaire sur éventaies et marchés
 - k) le commerce de détail de textiles, d'habillement et de chaussures sur éventaies et marchés
 - l) les autres commerces de détail sur éventaies et marchés
 - m) la vente par correspondance ou via internet
 - n) les autres commerces de détail hors magasin, éventaies ou marchés
 - o) 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 Est assujetti à la présente convention le personnel de vente engagé à plein temps ou à temps partiel.
- 2.2 Sont assujettis à la présente convention avec des catégories salariales spéciales
 - a) les employés occupés dans les zones de stocks et n'étant jamais en contact avec la clientèle ;
 - b) les employés de moins de 20 ans non qualifiés;
- 2.3 Est assujetti à la présente convention le personnel de vente employé par une entreprise bailleuse de services, selon l'art. 20 de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, à condition que le locataire de services soit soumis à la présente convention;
- 2.4 Les apprentis font l'objet d'une catégorie salariale spéciale. Ils ne sont pas assujettis à la présente convention mais régis par leur contrat individuel de travail et la législation sur l'apprentissage;

3. Engagement

- 3.1. L'engagement est conclu par écrit.
- 3.2 La présente convention collective fait partie intégrante du contrat de travail. Après l'expiration de la convention, les clauses de la convention collective relatives au contenu des contrats individuels de travail continuent de s'appliquer, sauf modification du contrat individuel de travail.

Handwritten signature and initials at the bottom of the page, including a circled 'd', 'VPO', 'NC', 'g', 'YM', '1', and 'il'.

4. Durée du contrat de travail (indéterminée ou déterminée)

- 4.1 Le contrat de travail est à durée indéterminée, déterminée ou maximale. Le contrat conclu pour une durée maximale est un contrat de durée indéterminée, mais limitée par une échéance prédéterminée.
- 4.2 L'employeur ne peut pas occuper la même personne au même poste dans le cadre de plus de trois contrats continus de durée déterminée ou maximale. Dès que ces limites sont dépassées, le contrat de durée déterminée ou maximale est automatiquement converti en un contrat de durée indéterminée.

5. Résiliation

- 5.1 La résiliation du contrat de travail est notifiée par écrit. La résiliation faite oralement doit être confirmée par écrit.
- 5.2 Le temps d'essai est de trois mois. 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.
- 5.3 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.

6. Durée du travail

- 6.1 La durée maximum du travail est de 42 heures au poste de travail, répartie sur cinq jours.
- 6.2 Le maximum de la durée hebdomadaire du travail est calculé en moyenne sur deux semaines consécutives, sous réserve du respect de la loi sur le travail.
- 6.3 Le contrat de travail doit préciser la durée hebdomadaire du temps de travail.
- 6.4 Le travail de jour et du soir de chaque employé doit être compris dans un espace de douze heures, pauses incluses, sauf demande écrite contraire de l'employé, sous réserve du respect de la loi sur le travail.
- 6.5 La durée des pauses ne peut pas dépasser 2 heures par jour. Les périodes de travail avant et après la pause doivent comporter au moins 2 heures sauf demande écrite contraire de l'employé, sous réserve du respect de la loi sur le travail.
- 6.6 Sont réservées les exceptions prévues pour les boulangeries, pâtisseries et confiseries, les magasins de fleurs et les commerces soumis à une obligation légale de service de garde, pour l'accomplissement de ce service.

7. Aménagements particuliers

- 7.1 Sur demande écrite de l'employé, la durée hebdomadaire du travail peut être répartie sur 5 jours et demi.
- 7.2 D'accord entre eux, l'employeur et l'employé à temps plein peuvent, pendant l'année civile, mettre en réserve un contingent maximum de 40 heures à utiliser pendant deux périodes de pointe dans l'année au maximum. Le salaire des heures non effectuées et reportées n'est pas déduit du salaire afférent au mois durant lequel elles auraient dû être effectuées. Les heures reportées doivent être utilisées dans les trois mois suivant celui où elles auraient dû être effectuées ; les heures reportées et non utilisées dans ce délai sont perdues pour l'employeur. Dans les semaines où les heures reportées sont effectuées, la durée maximum légale du travail n'est pas dépassée. Le contingent maximum de 40 heures est réduit proportionnellement au taux d'occupation des employés à temps partiel, sauf demande écrite contraire de l'employé.
- 7.3 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 l'employé inscrit auprès d'un établissement d'enseignement; l'étudiant fournit, à l'engagement, une attestation d'inscription dans l'établissement d'enseignement ou une copie de sa carte d'étudiant valable ; il ne perd son statut qu'à compter du jour où il communique par écrit à l'employeur la fin de son immatriculation.

8. Planning

- 8.1 L'employeur établit le planning des employés de semaine en semaine, mais au minimum deux semaines complètes à l'avance.
- 8.2 Le planning est accessible à tous en tout temps. L'employé peut en obtenir une copie.
- 8.3 L'employeur s'efforce, dans le cadre des possibilités de l'exploitation, de prendre en considération les intérêts des employés.
- 8.4 Le planning peut être modifié en cas de besoin exceptionnel de l'employeur ou de l'employé. L'employé est tenu d'accepter la modification en cas de besoin exceptionnel, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. En cas de refus justifié, l'employé ne s'expose à aucune conséquence négative.

(10)

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "VPO", "NC", "DDT", "CM", "YM", and "2".

9. Jours fériés

- 9.1 Les employés sont libérés les jours suivants : 1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeune Genevois, Noël, 31 décembre.
- 9.2 *L'obligation de libérer les employés ne s'applique pas aux entreprises au bénéfice de dispositions dérogatoires selon la loi cantonale sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM) ou selon la loi fédérale sur le travail dans l'industrie l'artisanat et le commerce (LTr et ses ordonnances d'application).*
- 9.3 Les jours fériés non travaillés sont payés y compris aux employés rétribués à l'heure. Ces derniers reçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à 3.5% de leur salaire mensuel.

10. Travail dominical et des jours fériés

- 10.1 Le travail dominical et des jours fériés occasionnel (temporaire) ouvre droit à une majoration de salaire de 100%, incluant la majoration prévue par la loi sur le travail. L'employé a droit à un repos compensatoire, dans la semaine qui précède ou qui suit, coïncidant avec un jour normalement travaillé. Le repos compensatoire n'ouvre pas droit à un salaire.
- 10.2 Le travail dominical ou des jours fériés régulier ouvre droit à une majoration de salaire de 50%. L'employé a droit à un repos compensatoire, dans la semaine qui précède ou qui suit, coïncidant avec un jour normalement travaillé. Le repos compensatoire n'ouvre pas droit à un salaire.
- 10.3 Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer, en plus du paiement ordinaire des heures travaillées, les majorations et repos suivants:
- une majoration de salaire de 100% des heures travaillées, ainsi qu'un repos compensatoire en temps de 100% des heures travaillées, fixé le 2 janvier;
 - ou un repos compensatoire en temps de 100% des heures travaillées, fixé au 2 janvier, et un congé payé de 100% des heures travaillées à une date fixée d'entente entre les parties ;
- Sur demande écrite de l'employé, le repos compensatoire non payé est reporté du 2 janvier à un autre jour ouvrable de janvier fixé d'entente entre les parties; dans ce cas, le salarié se voit allouer à son choix, pour le travail effectué le 2 janvier, soit son salaire de base majoré de 50%, soit un congé payé d'une durée correspondant aux heures effectuées majorées de 50%.
- 10.4 Sont dus seulement les suppléments prévus par la loi sur le travail dans les
- boulangeries, pâtisseries, confiseries ;
 - commerces soumis à une obligation légale de service de garde pour l'accomplissement de ce service ;
 - magasins de fleurs ;
 - et aux étudiants au sens de la présente convention (art. 7.3).

11. Absences justifiées

Après 91 jours d'activité continue dans l'entreprise, des congés spéciaux sont accordés sur demande dans les cas suivants. Ces jours de congés sont rémunérés :

mariage ou partenariat enregistré 2 jours

congé paternité et adoption 5 jours

décès (selon le degré de parenté et le lieu de décès) ½ à 3 jours

déménagement (pour les employés titulaires d'un bail et pour un appartement non meublé, par période de 12 mois consécutifs 1 jour.

12. Rémunération

- 12.1 La fixation des salaires individuels tient compte du poste occupé, de l'expérience professionnelle, de la formation, de l'engagement personnel et des capacités particulières de l'employé.
- 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'employeur.
- 12.4 Le salaire horaire minimum des employés rémunérés à l'heure correspond au salaire annuel divisé par 2184 (42x52).
- 12.5 Les salaires minimum sont fixés dans l'annexe 1.
- 12.6 Tout jour d'essai effectué doit être rémunéré.
- 12.7 Les parties peuvent négocier chaque année une adaptation des salaires ; elles prennent en considération les fluctuations de l'indice suisse des prix à la consommation et la marche des affaires.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "NC", "M", "PDF", "YM", "3", "if", and various signatures.

12.8 En cas de difficultés économiques importantes et persistantes, la partie patronale peut demander la révision de la grille salariale. En l'absence d'accord sur la révision, la Chambre des relations collectives de travail tranche en équité.

13. Perte de gain-maladie

13.1 La perte de gain en cas de maladie est couverte dès le 91^e jour d'emploi, par une assurance garantissant au minimum 80% du salaire pendant 720 jours sur 900.

13.2 Si l'assurance verse ses prestations après un délai d'attente, l'employeur paie 80% du salaire pendant ce délai.

13.3 L'employeur verse au moins la moitié de la prime d'assurance.

13.4 En cas de réserve de l'assurance s'applique uniquement l'article 324a CO al. 1 à 3 CO.

14. Licenciement collectif

14.1 En cas de licenciement collectif au sens du code des obligations, l'employeur négocie un plan social avec les employés ou leurs représentants et toute organisation d'employés partie à la présente convention collective.

14.2 Le plan social vise à éviter ou à alléger les difficultés humaines, sociales et économiques liées au licenciement collectif. Il peut notamment inclure des mesures favorisant la mobilité professionnelle.

15. Liberté syndicale

15.1 La liberté syndicale est garantie au sens des art. 28 de la Constitution fédérale et 336 al. 2 lettre a CO.

15.2 Elle s'exerce dans le respect de la liberté individuelle, des contrats de travail et de la loi.

15.3 Est prohibée toute discrimination d'un employé en raison d'une activité exercée conformément au droit en qualité de représentant élu des employés, de délégué syndical ou de membre d'une commission du personnel. Est abusif le licenciement d'un employé pour un tel motif.

15.4. Les syndicats peuvent remettre à la direction des documents à l'intention des employés; ces documents sont affichés ou disposés dans les locaux destinés aux employés.

16. Paix du travail

16.1 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.

16.2 Les moyens de combat sont interdits durant la validité de la convention collective, même si les revendications concernent une période postérieure à l'échéance de la convention collective.

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

17. Travail au noir

17.1 Pendant la durée du contrat de travail, l'employé ne doit pas accomplir un quelconque travail pour un tiers, rémunéré ou non, en dehors des heures de travail, pendant les vacances, ainsi que tout travail non déclaré aux assurances sociales. Cette disposition ne concerne les employés à temps partiel que pour l'utilisation de leurs vacances et non de leur temps libre, à savoir le temps qui n'est pas occupé chez l'employeur.

17.2 L'employeur ne doit pas faire exécuter sciemment ou faire effectuer ou favoriser du travail, rémunéré ou non, qui ne soit pas déclaré aux assurances sociales.

18. Commission paritaire professionnelle du commerce (CPP)

18.1 Une commission paritaire professionnelle (CPP) est instituée sous forme d'association au sens des art. 60 ss du code civil. Elle veille 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 employeurs ou les employés assujettis.

18.2 Les employeurs ont l'obligation de lui donner accès aux documents, aux lieux de travail et aux employés de l'entreprise pour vérifier l'application de la convention.

19. Peines conventionnelles

19.1 En cas d'infraction, la CPP inflige une amende aux personnes morales ou physiques liées par la convention.

19.2 La CPP se dote d'un barème des amendes.

19.3 Les frais de contrôle sont mis à la charge des employeurs en infraction à la CCT.



Handwritten signature and initials: "Npo", "R", "YM", "DDF", "CCH", "4", "il", "MR".

19.4 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.

19.5 Les litiges sur les peines conventionnelles et les frais de contrôle sont tranchés par la Chambre des relations collectives de travail, à l'initiative de la commission paritaire (art. 357b CO).

20. Arbitrage

En l'absence d'entente au sein de la CPP sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention collective, le différend peut être soumis à l'arbitrage de la Chambre des relations collectives de travail, à l'initiative de l'une des parties contractantes ou de la commission paritaire.

21. Contribution aux frais d'exécution de la CCT

Les employeurs versent chaque année une contribution aux frais d'exécution de la convention collective, sur la base d'un budget établi par la commission paritaire.

22. Entrée en vigueur et durée de la convention collective de travail

22.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} avril 2020. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2021.

22.2 La CCT cadre 2020/2021 deviendra caduque en cas d'entrée en vigueur de l'extension d'une nouvelle CCT avant le 31 décembre 2021.

22.3 D'accord entre les parties, la grille salariale peut être révisée chaque année.

Annexe 1 : salaires minimaux

Catégories	Salaire annuel	x12	x13
Sans qualification	48'084.00	4'007.00	3'698.75
avec 5 ans d'expérience	49'304.40	4'108.70	3'792.65
Employés occupés dans zones de stock	48'084.00	4'007.00	3'698.75
avec 5 ans d'expérience	49'304.40	4'108.70	3'792.65
Employés de moins de 20 ans non qualifiés	48'084.00	4'007.00	3'698.75
Assistant/e du commerce de détail avec attestation fédérale ou formation équivalente en 2 ans	48'571.80	4'047.65	3'736.30
avec 5 ans d'expérience	49'792.20	4'149.35	3'830.15
Gestionnaire du commerce de détail avec CFC ou formation équivalente en 3 ans	50'036.40	4'169.70	3'848.95
avec 5 ans d'expérience	51'256.80	4'271.40	3'942.85

Apprentis

1 ^{ère} année	854.30
2 ^e année	1'068.85
3 ^e année	1'282.45

(b)

NC
R
g

R

PDR
CRM
5

YM
NR

ip
m

Société suisse des employés de commerce



Christian Zünd
CEO



Nicole de Cerjat
Responsable partenariat social Suisse romande

Unia



Vania Alleva
Présidente



Véronique Polito
Membre du comité directeur



Alessandro Pelizzari
Secrétaire régional

SIT



Davide de Filippo
Secrétaire général

Nouvelle Organisation des Entrepreneurs



Stéphane Oberson
Président



Yves Menoud
Secrétaire patronal

Fédération du Commerce Genevois



Sophie Dubuis
Présidente



Isabelle Fatton
Secrétaire patronale

Trade Club de Genève



Pascal Vandenberghe
Président



Claudio Marra
Membre du comité

Genève, le 6 mars 2020