REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

Aide-mémoire du commerce de détail en cas d'ouverture

dimanches 13 et 20 décembre 2026, mercredi 23 décembre 2026 jusqu'à 21h30, jeudi 31 décembre 2026

Entreprises concernées

Sont concernées par les autorisations d'ouverture exceptionnelle des 13, 20, 23 et 31 décembre 2026, prévues en application de l'article 19, alinéa 6, de la loi fédérale sur le travail (LTr ; RS 822.11) et 14A et 18 de la loi sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM ; RS/GE I 1 05) les entreprises du commerce de détail et les salons de coiffure.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises de services. Celles-ci ne peuvent donc pas occuper du personnel aux dates susmentionnées. Sont notamment considérées comme entreprises de services, les agences de voyage, les agences postales, les banques, les services de garderie, les pressings, les cordonneries, les services de livraison, les services de réparation, les services de lavage et de location de véhicules, les services de photographies et d'imprimerie, les services de bien-être et d'esthétique (y compris lorsqu'ils sont situés dans des salons de coiffure).

Les indépendants peuvent travailler le 13 et le 20 décembre, la nocturne du 23 décembre et le 31 décembre 2026, quel que soit le type d'activité de services exercée.

Les entreprises au bénéfice d'une dérogation OLT 2 (gares Cornavin et CEVA, aéroport, boulangeries et pharmacies avec service de garde notamment) ne sont pas concernées par ces dispositions, à l'exception des signataires des usages du commerce de détail.

1. OUVERTURES LES DIMANCHES 13 et 20 DECEMBRE 2026

LHOM à consulter ici
CTT-CD à consulter ici
LTr – à consulter ici

Article 18 LHOM : Exceptions
al.1 Les commerces sont autorisés à ouvrir au public jusqu'à 17 h le 31 décembre et 2 dimanches par an. A cette occasion, ils peuvent occuper du personnel sans autorisation en application de l'article 19, alinéa 6, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964. Ils sont tenus de lui accorder les compensations prévues par les usages de leur secteur d'activité.
al. 2 (…)

Article 19 al. 6 LTr : Dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche
Les cantons peuvent fixer au plus quatre dimanches par an pendant lesquels le personnel peut être employé dans les commerces sans qu'une autorisation soit nécessaire

Selon décision du 9 octobre 2026 du service de police du commerce et de lutte contre le travail au noir, les magasins assujettis à la LHOM sont autorisés à ouvrir les dimanches 13 et 20 décembre 2026.

Par conséquent, **il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation pour ouvrir un magasin et occuper du personnel à ces dates,** mais il est obligatoire de respecter les compensations prévues dans le contrat-type de travail du commerce de détail (CTT-CD ; RS/GE J 1 50.17). Ces compensations sont également applicables au personnel étudiant employé dans le commerce de détail.
Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'application (voir les bases légales ci-dessous).

Article 2A CTT-CD: Travail dominical exceptionnel
L'employeur qui occupe du personnel de manière exceptionnelle le dimanche doit accorder au travailleur soit son salaire majoré de 100%, soit un congé compensatoire majoré de 100% des heures travaillées. Il doit, au préalable, obtenir le consentement du travailleur.

Loi fédérale sur le travail (LTr) et son ordonnance 1 (OLT1)
Les entreprises sont tenues de respecter les règles minimales en matière de durée de travail et de repos au sens de la loi fédérale sur le travail (LTr) et son ordonnance 1 (OLT1).

a. Consentement nécessaire pour le travail du dimanche et des jours fériés

Les travailleurs ne peuvent être affectés au travail dominical sans leur consentement (article 19 al. 5 LTr).

Par conséquent, les entreprises doivent requérir le consentement des travailleurs occupés les 13, 20 et 31 décembre.

b. Repos compensatoire pour le travail temporaire du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés doit être compensé par un repos compensatoire de même durée.
•Si le travail du dimanche n'excède pas cinq heures, il doit être compensé dans les quatre semaines (art. 20 al. 2 LTr et art. 21 al. 7 OLT 1).
•Si le travail du dimanche dure plus de cinq heures, il doit être compensé pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le repos quotidien (11h) par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (art. 20 al. 2 LTr et art. 21 al. 6 OLT 1). La durée totale de repos sera ainsi d'au moins 35 heures consécutives (24 heures de repos compensatoire plus 11 heures de repos quotidien). Le jour de repos compensatoire doit inclure l'intervalle de 6 à 20 heures (art. 21 al. 2 et 5 OLT 1).
Un travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de 6 jours consécutifs (art. 21 al. 3 OLT1).

c. Planification et communication de l'horaire de travail (art. 47 LTr et 69 OLT1)

L'employeur est tenu de porter à connaissance des travailleurs leur horaire de travail au moins 2 semaines à l'avance (affichage de l'horaire de travail au sens des articles 47 al.1 LTR et art. 69 OLT1).

2. NOCTURNE DU MERCREDI 23 DÉCEMBRE (21H30)

LHOM RS – à consulter ici
LTr – à consulter ici
OLT 1 – à consulter ici

Article 14A LHOM : Fermeture retardée en décembre
Pendant la période du 10 décembre au 3 janvier, les magasins peuvent rester ouverts, en plus de l'ouverture hebdomadaire jusqu'à 21 h, un soir jusqu'à 21 h 30, avec faculté de servir la clientèle jusqu'à 22 h.

Selon décision du 9 octobre 2026 du service de police du commerce et de lutte contre le travail au noir, les commerces assujettis à la LHOM sont autorisés à rester ouverts le mercredi 23 décembre 2026 jusqu'à 21h30, la clientèle se trouvant dans les commerces à 21h30 pouvant être servie jusqu'à 22h00 au plus tard.

Les magasins qui font usage de la fermeture retardée doivent veiller en particulier à appliquer les prescriptions relatives à la durée du travail et du repos, aux compensations et indemnités pour travail supplémentaire et à la protection des jeunes travailleurs et femmes enceintes et mère qui allaitent.

Dans le contexte de cette fermeture retardée, il est rappelé toutefois qu'aucune compensation spéciale n'est prévue dans la LHOM ni dans les usages du commerce de détail.

- **Pauses et durée du repos quotidien (articles 15 et 15a LTr)**

Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ; une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures ; une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures (article 15 al. 1 LTr). Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (article 15 al. 2 LTr)

Le travailleur doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives (art. 15a al. 1 LTr). Pour le travailleur adulte, la durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures (art. 15 al. 2 LTr).

Des dispositions spécifiques pour les jeunes travailleuses/eurs sont prévues en matière de durée du travail et du repos, notamment aux articles 31 al. 2 LTr, 16 al. 1 OLT 5, à teneur desquels lesdits jeunes doivent pouvoir bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.

- **Travail supplémentaire (article 13 LTr)**

Pour le travail supplémentaire, l'employeur versera au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 %, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, aux techniciens et aux autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile (article 13 al. 1 LTr).

Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée (article 13 al. 2 LTr).

3. OUVERTURE DU JEUDI 31 DECEMBRE 2026

LHOM à consulter ici
Usages du commerce de détail (UCD) à consulter ici
LTr à consulter ici

Article 18 LHOM : Exceptions
al.1 Les commerces sont autorisés à ouvrir au public jusqu'à 17 h le 31 décembre et 2 dimanches par an. A cette occasion, ils peuvent occuper du personnel sans autorisation en application de l'article 19, alinéa 6, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964. Ils sont tenus de lui accorder les compensations prévues par les usages de leur secteur d'activité.
al. 2 (…)

Par conséquent, **il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation pour ouvrir un magasin et pour occuper du personnel le 31 décembre jusqu'à 17h**, mais il est obligatoire de respecter les compensations prévues dans les usages du commerce de détail, ainsi que les dispositions de la loi fédérale sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'application (voir les bases légales ci-dessous).

Article 7.1 UCD : Compensations spéciales pour le travail du 31 décembre
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 de 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).*

La majoration pour le travail dominical temporaire prévue par la loi fédérale sur le travail (LTr) est incluse dans les suppléments ci-dessus.

ATTENTION

Toutes les entreprises du commerce de détail peuvent travailler le samedi 2 janvier 2027.

Les compensations spéciales mentionnées à l'article 7.1 UCD **sont pleinement applicables <u>au personnel étudiant</u>** employé dans le commerce de détail le 31 décembre**.**

Loi fédérale sur le travail (LTr) et son ordonnance 1 (OLT1)
Les entreprises sont tenues de respecter les règles minimales en matière de durée de travail et de repos au sens de la loi fédérale sur le travail (LTr) et son ordonnance 1

(OLT 1) ***en sus*** *des règles précitées de la loi sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM) et des usages du commerce de détail.*

a. Consentement nécessaire pour le travail du dimanche et des jours fériés

Les travailleurs ne peuvent être affectés au travail dominical sans leur consentement (article 19 al. 5 LTr).

Par conséquent, les entreprises doivent requérir le consentement des travailleurs occupés le 31 décembre (qui est assimilé à un dimanche).

b. Repos compensatoire pour le travail temporaire du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés doit être compensé par un repos compensatoire de même durée.
•Si le travail du dimanche n'excède pas cinq heures, il doit être compensé dans les quatre semaines (art. 20 al. 2 LTr et art. 21 al. 7 OLT 1).
•Si le travail du dimanche dure plus de cinq heures, il doit être compensé pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le repos quotidien (11h) par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (art. 20 al. 2 LTr et art. 21 al. 6 OLT 1). La durée totale de repos sera ainsi d'au moins 35 heures consécutives (24 heures de repos compensatoire plus 11 heures de repos quotidien). Le jour de repos compensatoire doit inclure l'intervalle de 6 à 20 heures (art. 21 al. 2 et 5 OLT 1).
Un travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler plus de 6 jours consécutifs (art. 21 al. 3 OLT1).

c. Planification et communication de l'horaire de travail (art. 47 LTr et 69 OLT1)

L'employeur est tenu de porter à connaissance des travailleurs leur horaire de travail au moins 2 semaines à l'avance (affichage de l'horaire de travail).

Exemples de cas de figure (non exhaustifs)

Travail du 31 décembre 2026

Pour un employé travaillant à temps plein le 31 décembre, soit 8h24 journalier pour 42h hebdomadaires :

Art. 7.1 UCD	Modalité	31 décembre	Compensations
1er cas	En argent **+** En temps	8h24 travaillées et payées	8h24 payées en sus **+** 8h24 de congé payé à accorder
2ème cas	En temps uniquement	8h24 travaillées et payées	16h48 de compensation en temps => 2 jours de congé payé à accorder

Pour un employé engagé à temps plein dont l'horaire de travail le 31 décembre est inférieur à 8h24 pour 42h hebdomadaires (par exemple 6h30 travaillées le 31 décembre) :

Art. 7.1 UCD	Modalité	31 décembre	Compensations
1er cas	En argent **+** En temps	6h30 travaillées et payées	6h30 payées en sus **+** 8h24 de congé => un jour de congé payé à accorder, correspondant au taux contractuel de la personne
2ème cas	En temps uniquement	6h30 travaillées et payées	6h30 + 8h24= 14h54 6h30 de congé payé (heures effectives travaillées le 31.12) + un jour de congé payé à accorder correspondant au taux contractuel de la personne (8h24)

*Pour un employé engagé à temps partiel (**exemple à 50 %** => taux contractuel, soit 4h12 de durée de travail réparti sur 5 jours) le 31 décembre, mais que l'on fait travailler plus ce jour-là, en modification de son horaire habituel de travail (par exemple 8h24 travaillées le 31 décembre) :*

Art. 7.1 UCD	Modalité	31 décembre	Compensations
1er cas	En argent **+** En temps	8h24 travaillées et payées	8h24 payées en sus **+** 8h24 de congé => 2 demi-journées de congé payé à accorder
2ème cas	En temps uniquement	8h24 travaillées et payées	16h48 de compensation => 4 demi-journées de congé payé à accorder

Travail du 2 janvier

Pour les entreprises signataires des usages du commerce de détail auprès de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail, les compensations à octroyer pour les employés travaillant le 2 janvier sont les suivantes **:**

Article 7.2 des UCD : Travail du 2 janvier
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 4.3 des UCD.*

Exemples de cas de figure (non exhaustifs)

Pour un employé travaillant à temps plein le 2 janvier :

Art. 7.1 UCD	Modalité	2 janvier	Suppléments
1er cas	En argent	8h24 (heures travaillées et payées)	4h12 payées en plus
2ème cas	En temps	8h24 (heures travaillées et payées)	8h24 de congé payé supplémentaire

*Pour un employé travaillant à temps partiel le 2 janvier (**exemple à 50 %** =>taux contractuel) :*

Art. 7.1 UCD	Modalité	2 janvier	Suppléments
1er cas	En argent	4h12 (heures travaillées et payées)	2h06 payées en plus
2ème cas	En temps	4h12 (heures travaillée et payées s)	4h12 de congé payé supplémentaire