



Vade-mecum applicable à toutes les entreprises du commerce de détail actives à Genève en cas d'ouverture le 31 décembre 2017

Cadre légal

1) Loi sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM)

Lien Internet : https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_l1_05.html

Article 18 : Exceptions 31 décembre

Le 31 décembre, les commerces sont autorisés à ouvrir au public jusqu'à 17 h et à employer du personnel sans autorisation en lui accordant les compensations prévues par les usages de leur secteur d'activité 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.

Par conséquent, il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation pour ouvrir un magasin le 31 décembre jusqu'à 17h, mais il est obligatoire de respecter les compensations prévues dans usages du commerce de détail ainsi que les dispositions de la loi fédérale sur le travail.

2) Usages du commerce de détail (UCD 2014)

Lien Internet : http://www.ge.ch/rerelations-travail/usages/EnVigueur/Doc/U_68704_d.pdf

Article 7.1 : 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 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)*

Rappel :

Tous les magasins peuvent être ouverts le mardi 2 janvier 2018. Toutefois les magasins ne peuvent pas occuper le mardi 2 janvier les collaborateurs ayant déjà travaillé le 31 décembre.

3) Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr – RS 822.11) et ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1 – RS 822.111) :

Les entreprises sont tenues de respecter **les règles minimales** en matière de durée de travail et de repos au sens de la loi 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 (UCD 2014).

a. Dimanche libre et repos compensatoire (articles 19 LTr, 20 LTr, 21 OLT 1) :

Les travailleurs ne peuvent être affectés au travail dominical sans leur consentement ou celui de leurs représentants au sein de l'entreprise (article 19 al. 5 LTr).

Par conséquent, les entreprises devront requérir le consentement des travailleurs occupés le dimanche 31 décembre 2017.

Le travail du dimanche d'une durée de 5 heures au plus doit être compensé par un congé dans les 4 semaines (articles 20 al. 2 LTr, 21 al. 7 OLT 1). S'il dure plus que 5 heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un jour de repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail (articles 20 al. 2 LTr, 21 al. 6 OLT 1).

Il en résulte une durée de repos de 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 (article 21 al. 2 et 5 OLT 1). Les travailleurs occupés le dimanche ne peuvent être appelés à travailler plus de 6 jours consécutifs (article 21 al. 3 OLT 1).

Par conséquent, les travailleurs occupés le 31 décembre 2017, dont la durée de travail n'excède pas 5 heures, devront bénéficier d'un congé équivalent à la durée du travail effectué dans un délai de quatre semaines. **Pour rappel, en application de l'article 18 LHOM et de l'article 7.1 UCD 2014, le congé équivalent à la durée du travail effectué le dimanche 31 décembre 2017 devra obligatoirement être donné le 2 janvier 2018.**

Les travailleurs occupés le 31 décembre 2017, pour une durée de travail excédant les 5 heures, devront bénéficier d'un jour de repos compensatoire, qui interviendra après le temps de repos quotidien pendant la semaine précédente ou suivante (soit un repos compensatoire total de 35 heures consécutives), soit dans la semaine 52 de 2017 ou la semaine 1 de 2018.

Cette exigence au sens de la LTr est remplie, dès lors que les travailleurs occupés le 31 décembre 2017 ne travaillent pas le mardi 2 janvier 2018. Si leur jour de congé hebdomadaire habituel tombe le mardi 2 janvier 2018, le jour de repos compensatoire devra alors correspondre à un autre jour dans la même semaine.

b. Demi-journée de congé hebdomadaire (articles 21 LTr, 20 al. 4 OLT 1) :

Lorsque le travail hebdomadaire est réparti sur plus de cinq jours, les travailleurs doivent bénéficier chaque semaine d'une demi-journée de repos d'une durée de 8 heures, avant ou après un repos quotidien.

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, donner en une seule fois, pour quatre semaines au plus, les demi-journées de congé hebdomadaire, à condition que la durée moyenne du travail hebdomadaire ne dépasse pas le maximum légal (article 21 al. 2 LTr).

Par conséquent, sauf accord des parties selon l'article 21 al. 2 LTr, les travailleurs concernés (dont la durée du travail hebdomadaire est répartie sur plus de 5 jours) devront bénéficier d'un jour de congé entre le 26 décembre et le 31 décembre 2017. Le 25 décembre étant un jour férié, il ne peut pas être compté comme un jour de congé au sens de la LTr.

c. Affichage de l'horaire de travail (articles 47 al.1 LTR et art. 69 OLT1).

Pour rappel, l'employeur est tenu de porter à connaissance des travailleurs leur horaire de travail au moins 2 semaines à l'avance

Exemples non-exhaustifs de cas de figure

Travail du 31 décembre

Pour un employé travaillant à temps plein le 31.12, soit 8h24 pour 42h hebdomadaires

Art. 7.1 UCD 2014	Modalité	31. 12.	Compensations
b)	En temps uniquement	8h24 travaillées	16h48 de compensation => 2 jours de congé, dont le 2 janvier obligatoirement
a)	En argent En temps	8h24 travaillées	8h24 payées en plus et 8h24 de congé le 2 janvier obligatoirement.

Pour un employé engagé à temps plein dont l'horaire de travail le 31.12 est inférieur à 8h24 pour 42h hebdomadaires (par exemple 6h30 travaillées le 31 décembre)

Art. 7.1 UCD 2014	Modalité	31. 12.	Compensations
b)	En temps uniquement	6h30 travaillées	6h30 x 2 = 13h00 ↓ 14h54 => congé le 2 janvier obligatoirement, correspondant au taux contractuel de la personne (8h24) + congé de 6h30 (heures effectives travaillées le 31.12)
a)	En argent En temps	6h30 travaillées	6h30 payées en plus + 8h24 de congé => 1 jour de congé le 2 janvier obligatoirement, correspondant au taux contractuel de la personne

*Pour un employé engagé à temps partiel (**exemple à 50%**=>taux contractuel, soit 4h12 de durée de travail réparti sur 5 jours) le 31.12, 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 2014	Modalité	31.12	Compensations
b)	En temps uniquement	8h24 travaillées	16h48 de compensation correspondant à 4 demi-journées contractuelles, dont 1 demi-journée sera à prendre le 2 janvier obligatoirement, les 3 autres sur d'autres demi-journées.
a)	En argent En temps	8h24 travaillées	8h24 payées en plus et 8h24 de congé, correspondant au taux contractuel de 2 fois 4h12, dont une demi-journée à prendre le 2 janvier obligatoirement et une autre demi-journée.

Pour un employé travaillant le 31.12 et dont le jour de congé hebdomadaire habituel tombe sur le mardi.

Art. 7.1 UCD 2014	Modalité	31.12	Compensations
b)	En temps uniquement	8h24 travaillées	16h48 de compensation => l'employé aura 2 jours de congé, dont l'un à prendre dans la semaine qui précède ou qui suit le 31 décembre. Le mardi étant le jour de congé habituel, il ne peut pas être considéré comme un jour de compensation.
a)	En argent En temps	8h24 travaillées	8h24 payées en plus et 8h24 de congé à prendre dans la semaine qui précède ou qui suit le 31 décembre. Le mardi étant le jour de congé habituel, il ne peut pas être considéré comme un jour de compensation.

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

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 des présents usages.

Pour un employé travaillant à temps plein le 2.01

Attention : cet employé peut être occupé à condition de n'avoir pas travaillé le 31 décembre:

Art. 7.1 UCD 2014	Modalité	02.01	Suppléments
b)	En temps	8h24 (heures travaillées)	8h24 de congé
a)	En argent	8h24 (heures travaillées)	4h12 payées en plus

Pour un employé travaillant à temps partiel le 2.01 (exemple à 50%=>taux contractuel)

Attention : cet employé peut être occupé à condition de n'avoir pas travaillé le 31 décembre

Art. 7.1 UCD 2014	Modalité	02.01	Suppléments
b)	En temps	4h12 (heures travaillées)	4h12 de congé
a)	En argent	4h12 (heures travaillées)	2h06 payées en plus