REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

COMMERCE DE DÉTAIL

(UCD 2021)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation http://www.ge.ch/legislation.

Usages commerce de détail **UCD**

UCD 2021

(Entrée en vigueur : 1er janvier 2021)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,

vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (RSG J 1 05),

vu la convention collective de travail cadre du commerce de détail conclue à Genève le 1er juin 2014 (RSG J 1 50.41),

vu la décision de la Commission des mesures d'accompagnement (CMA) du 26 septembre 2014,

vu le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour le secteur du commerce de détail (RSG J 1 50.17),

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

[1] Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

[3] Les dispositions spécifiques au secteur et mentionnées au Titre 3 des présents usages, sont établies sur la base de la convention collective de travail cadre du commerce de détail genevoise citée en préambule.

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise ou secteur d'entreprise, suisse ou étranger, actif à Genève dans le commerce de détail.

[2] Sont exclues du champ d'application :

– Les employeurs qui sont déjà soumis à une convention collective dont les conditions de travail sont dans l'ensemble équivalentes ou meilleures que celles fixées dans les présents usages. La commission paritaire statue sur l'équivalence des conditions de travail.

Sont également exclues du champ d'application :

– Le commerce de détail de journaux et de périodiques et 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.

[3] Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[4] Le Titre 3 ne s'applique qu'au personnel de vente, à savoir les employés qui exercent leur activité principale de vente ou de préparation sur la surface de vente, y compris les zones de stock, soit :

a. le personnel de vente fixe à plein temps ;
b. le personnel de vente fixe à temps partiel ;
c. les apprentis.

[5] Le personnel de vente temporaire n'est soumis qu'aux articles 3, 4.1, 5, 6, 7, 9.4, 12, 13 et à l'annexe 1 des présents usages. Est considérée comme personnel 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.

[6] Le Titre 3 n'est pas applicable aux pharmaciens diplômés et aux préparateurs en pharmacie.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

[1] Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

[2bis] Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

[2ter] L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

[3] L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

[3bis] Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

[3ter] L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

[4] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

[5] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

[6] L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IIIbis – Salaire minimum (nouveau)

[1] Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

[2] Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

– Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations.
– Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

[3] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum est de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

[4] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

[1] Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que de ses modifications ultérieures.

[2] Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les présents usages.

[3] Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

[3bis] L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

[2] L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

[3] Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires, l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[1]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

---

[1] **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

[1] Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;

b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

[3] L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur

Articles 1 et 2 […]

Article 3 – Engagement et résiliation

1. L'engagement et la résiliation du contrat de travail doivent être faits sous la forme écrite conformément au CO. Les présents usages font partie intégrante du contrat de travail.
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 1re année de service ;
   – de 2 mois de la 2e à la 9e année de service ;
   – de 3 mois dès la 10e année de service.

Article 4 – Durée du travail

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.
2. Le contrat doit préciser la durée hebdomadaire du temps de travail.
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, 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.

Article 5 – Dimanches – travail de manière régulière et irrégulière

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.

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 ;
   – étudiants au sens de l'article 4.3 des présents usages.

   Demeurent réservées les dispositions de la LTr.

Article 6 – Jours fériés

1. Le personnel est libéré à l'occasion des jours fériés suivants :
   1er janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.
2. Le personnel peut être occupé le 31 décembre avec compensations spéciales (cf. article 7 ci-dessous).
3. Les jours fériés susmentionnés 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 contractuel
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 les présents usages.

   En particulier, conformément aux articles 20 et 20a de la LTr, le travail effectué un jour férié et 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 effectué un jour férié, sauf justifié par des raisons techniques ou économiques le rendant indispensable, l'employeur accorde au travailleur une majoration de 50 % (article 19 LTr).

Article 7 – Compensations spéciales pour le travail du 31 décembre

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).
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 ;
   – étudiants au sens de l'article 4.3 des présents usages.

   Demeurent réservées les dispositions de la LTr.

Article 8 – Absences justifiées

1. Après trois mois d'activité dans l'entreprise et sur demande, des congés spéciaux rémunérés sont accordés au personnel fixe dans les cas suivants :.
   – 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.
2. Pour le personnel temporaire et les apprentis, l'article 329 du CO est applicable.

Article 9 – Perte de gain-maladie

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 (avec libre choix du délai d'attente) garantissant au minimum 80 % du salaire pendant 720 jours sur 900.
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.
3. En cas de réserves de l'assurance, les obligations de l'article 324a CO renaissent.
4. Pour les contrats de durée déterminée, l'article 324a CO est applicable.

Article 10 – Liberté syndicale

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.
2. Il est interdit de discriminer ou de licencier un employé en raison de son activité de représentant, de délégué syndical ou de membre des commissions du personnel des employés.

Article 11 – […]

Article 12 – Rémunération

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.
2. L'égalité des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale est garantie.
3. Les salaires annuels sont des minimums et comprennent les gratifications, primes et commissions prévues contractuellement. Ils sont divisés par 12 ou par 13 selon la politique salariale de l'entreprise.

4 Le salaire horaire minimum du personnel rémunéré à l'heure est obtenu en divisant ces salaires annuels par 2184 (42x52). L'indemnité jours fériés et l'indemnité vacances doivent être payées en sus du salaire horaire.[2]
5. Les salaires figurent dans l'annexe 1.
6. Tout jour d'essai effectué doit être rémunéré.

Articles 14-17 […]

[2] L'indemnité jours fériés est calculée sur les heures travaillées.

L'indemnité vacances est calculée sur les heures travaillées auxquelles s'ajoute l'indemnité jours fériés.

Exemple :

Salaire de base : 12 heures travaillées x CHF 23.14	=	CHF	277.68
Indemnité jours fériés : 3,5 % x CHF 277.68	=	CHF	9.72
Indemnité vacances : 8.33 % x CHF 287.40	=	CHF	23.94
Total	=	CHF	311.34

Annexe 1 – Salaires minimaux (modifiés)

Salaires 2021 (en francs)			
Catégories	Salaire annuel	Salaire mensuel x 12	Salaire mensuel x 13
Employé-e sans qualification	50 537.76	4 211.48	3 887.52
Employé-e avec diplôme d'assistant-e du commerce de détail ou équivalent	50 537.76	4 211.48	3 887.52
Employé-e avec CFC ou équivalent	50 537.76	4 211.48	3 887.52
Employé-e avec CFC ou équivalent et 5 ans de pratique professionnelle	51 256.80	4 271.40	3 942.85

Apprentis :			
Employé-e en 1re année		854.30	
Employé-e en 2e année		1 068.85	
Employé-e en 3e année		1 282.45	

LDP/CF_Màj/CF/NaD/22.12.2020