



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## USAGES

### COMMERCE DE DÉTAIL

**(UCD 2009)**

---

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 usage à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office, ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

[http://www.geneve.ch/ocirt/relation\\_travail/liste.asp](http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp)

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site du Service genevois de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET  
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : [reltrav@etat.ge.ch](mailto:reltrav@etat.ge.ch)



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 dans le commerce de détail  
conclue à Genève le 19 octobre 2007 (RSG J 1 50.41),  
vu les Arrêtés du Conseil d'Etat du 30 janvier 2008 et du 21 janvier  
2009 (RSG J 1 50.40),  
établit ce qui suit :

## **TITRE 1 – Objet et champ d'application**

### **Article I – Objet**

<sup>1</sup> Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective genevoise.

### **Article II – Champ d'application secteur**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise ou secteur d'entreprise, suisse ou étranger, actif à Genève dans le commerce de détail en général et/ou dans le commerce de détail de carburants.

<sup>2</sup> Sont exclues du champ d'application les entreprises :

- a. de commerce de détail de journaux et de périodiques, les kiosques,
- b. de vente par correspondance,
- c. de réparation d'articles personnels et domestiques,
- d. de réparation de vélos,
- e. de réparation et de retouche d'articles d'habillement,
- f. de réparation d'articles optiques et photographiques non professionnels,
- g. de copie de clés,

- h. de réparation de téléphones portables,
- i. d'accordage de pianos,
- j. des services "minute", y compris d'impression sur des articles en textile,
- k. d'entretien et de réparation d'appareils ménagers non électriques.

<sup>3</sup> Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

<sup>4</sup> Le Titre 3 ne s'applique qu'au personnel de vente, à savoir les employés qui exercent leur activité principale sur le lieu de vente, soit :

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

<sup>5</sup> Concernant le personnel de vente temporaire, seuls les articles 4, 13 al. 4 et 20 du Titre 3 lui sont applicables. On entend par personnel de vente 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. Au-delà de cette durée, l'employé est réputé personnel de vente fixe.

<sup>6</sup> Le Titre 3 n'est pas applicable aux pharmaciens diplômés et préparateurs en pharmacie.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> 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**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

<sup>2bis</sup> Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

<sup>2ter</sup> 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.

<sup>2quater</sup> Il 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.

### **Egalité entre femmes et hommes**

<sup>3</sup> 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**

<sup>4</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

### **Droit des étrangers**

<sup>5</sup> 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 IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

<sup>1</sup> 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 des modifications ultérieures.

<sup>2</sup> 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 usages.

## **Article V – Contrôles**

<sup>1</sup> L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de collaborer; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents visés à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

<sup>3</sup> 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 la sanction prévue à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. La sanction est assortie d'un émolument.

---

### <sup>1</sup> **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> 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, 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 <sup>1</sup>

### **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.
2. 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<sup>re</sup> année de service
  - de 2 mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service
  - de 3 mois dès la 10<sup>e</sup> 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. Durant les vacances scolaires et universitaires, la durée hebdomadaire du temps de travail des étudiants peut être modifiée, par écrit, 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.
3. Si le temps de travail contractuel de référence est régulièrement dépassé ou si le temps de travail du collaborateur est régulièrement inférieur à ce cadre de référence, le contrat individuel doit, à la demande de l'employé concerné, être adapté en conséquence.
4. A l'exception du personnel affecté à la fermeture des caisses pour les besoins impératifs de la gestion, le personnel doit être libéré le plus rapidement possible après la fermeture des magasins mais au maximum une demi-heure plus tard.

---

<sup>1</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail concernée.

### **Article 5 – Heures supplémentaires**

1. Sont réputées heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent la durée de travail hebdomadaire fixée dans le contrat de travail.
2. Elles sont autorisées à condition d'être effectuées sur ordre du supérieur, conformément aux règles de la bonne foi.
3. Les heures supplémentaires cumulées ne peuvent excéder l'équivalent de l'horaire contractuel hebdomadaire de l'employé concerné. Il en va de même du solde négatif des heures cumulées.
4. Les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'égale durée.

Le moment de la compensation est fixé par l'employeur, qui tient compte des souhaits de l'employé.

Si, dans un délai de quatre mois à compter de leur accomplissement, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par du temps libre d'égale durée, elles sont payées avec un supplément de 25 %.

5. Chaque mois, l'employeur communique à l'employé le solde d'heures supplémentaires effectuées.
6. Pour le personnel étudiant au sens de l'article 4 al. 2, il est possible de déroger aux dispositions qui précèdent, relatives aux heures supplémentaires, durant les vacances scolaires et universitaires.

### **Article 6 – Vacances**

1. [...]
2. Le personnel qui totalise 15 ans de service dans l'entreprise ou 50 ans d'âge a droit à une cinquième semaine de vacances.
3. A 60 ans d'âge et 25 ans de service dans l'entreprise, le personnel bénéficie d'une sixième semaine. Les années d'apprentissage dans l'entreprise comptent comme des années de service.
4. Pour les jeunes jusqu'à l'âge de vingt ans et les apprentis, le droit aux vacances est fixé à 5 semaines. Les employeurs doivent faire coïncider les vacances des apprentis avec la période des vacances scolaires.

### **Article 7 – Jours fériés**

1. Le personnel est libéré à l'occasion des jours fériés suivants :  
1<sup>er</sup> janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.

Ces jours fériés sont payés y compris pour le personnel rétribué à l'heure. Pour ce dernier, l'indemnisation des jours fériés s'élève à 3,87 %<sup>2</sup> du salaire minimum conventionnel.

Le personnel peut être occupé le 31 décembre avec compensations spéciales (cf. article 12 ci-après).

2. [...].
3. L'obligation de libérer le personnel les jours fériés ne s'applique pas aux entreprises au bénéfice de dispositions dérogatoires [...]  
Les entreprises au bénéfice de ces dérogations demeurent tenues d'allouer à leur personnel les compensations prévues par ces dispositions et la présente convention.  
[...]

### **Article 8 – Dimanches**

1. Les entreprises qui emploient temporairement du personnel le dimanche compensent individuellement par du temps libre ou paient les heures travaillées avec un supplément de 100 %.
2. Le travail dominical régulier fait l'objet d'un supplément de salaire de 50 % ou d'une compensation en temps libre.

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 al. 2 des présents usages.

### **Article 9 – Absences justifiées**

1. Sur demande, des congés spéciaux sont accordés au personnel fixe dans les cas suivants, après un an d'activité dans l'entreprise. 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

---

<sup>2</sup> L'indemnité horaire standard pour les jours fériés s'élève à 3,87 % [9 jours fériés / (365 jours calendaires – 52 dimanches – 52 samedis – 9 jours fériés – 20 jours de vacances)].

- déménagement (pour le personnel titulaire d'un bail et pour un appartement non meublé en l'espace de 12 mois consécutifs) : 1 jour

## 2. [...]

### **Article 10 – Travail au-delà de 19 h**

1. Dans une même semaine, l'employeur ne peut occuper le même personnel plus d'un soir au-delà de 19 h.
2. Pour les commerces dont l'heure d'ouverture n'excède pas 19 h 30 et pour les commerces soumis à une obligation légale de service de garde durant l'accomplissement de ce service, la disposition prévue à l'alinéa 1 ne s'applique pas.
3. Ces interdictions ne s'appliquent pas durant le mois de décembre.
4. A l'exception du personnel tournant, ces interdictions ne concernent pas le personnel
  - engagé afin d'effectuer ces horaires d'ouverture nocturne et de fermeture retardée, et
  - qui, lorsqu'il travaille au-delà de 19 h, débute son travail après 13 h, et
  - qui travaille un autre jour de la semaine.

### **Article 11 – [...]**

### **Article 12 – Compensations spéciales**

#### **1. Nocturne hebdomadaire jusqu'à 21 h**

Pour les nocturnes hebdomadaires jusqu'à 21 h, il est octroyé au personnel concerné, mais qui a commencé son travail avant 17 h, une pause d'un quart d'heure comprise dans l'horaire de travail jusqu'à 20 h, et un quart d'heure de pause supplémentaire comprise dans l'horaire de travail jusqu'à 21 h.

Dans la mesure du possible, seront à leur demande dispensé(e)s entièrement ou partiellement de travailler en soirée, les salarié(e)s ayant des enfants ou des parents à charge et qui ne peuvent confier leurs tâches d'encadrement à une tierce personne.

#### **2. 31 décembre**

Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer une compensation individuelle par un congé de durée équivalente ou par le paiement des heures travaillées avec un supplément de 100 %.

Les entreprises ne peuvent employer du personnel le 31 décembre et le 2 janvier, sauf si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi ou si l'employeur exploite une entreprise au bénéfice d'exceptions [...], une boulangerie-pâtisserie-confiserie, un magasin de fleurs, un magasin accessoire à une station service ou un commerce soumis à une obligation légale de service de garde, pour l'accomplissement de ce service.

Les entreprises autorisées à employer du personnel le 2 janvier allouent à ce dernier un congé d'une durée égale dans le courant du mois de janvier ou un supplément de salaire de 50 %. Cette compensation n'est pas due aux étudiants au sens de l'article 4 al. 2.

### **Article 13 – 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 (choix du délai de carence libre) 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 de carence.
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 s'applique.

### **Article 14 – Service militaire, service civil et protection civile**

1. Pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile en Suisse, les indemnités des caisses de compensation seront complétées pour le personnel fixe par l'employeur, pour atteindre les pourcentages de salaire fixés ci-après :
  - inspection et cours de répétition : 100 % ;
  - écoles de recrues, services exigés pour obtenir le grade de sous-officier,
  - service civil et protection civile :
    - célibataires : 75 %
    - mariés ou liés à un partenaire enregistré : 100 %.

2. Les indemnités globales allouées pour les écoles de recrue, les services pour obtenir le grade de sous-officier, le service civil et la protection civile, ne sont exigibles, pour la part qui dépasse les prescriptions légales, que si l'employé ne quitte pas l'entreprise dans les 90 jours, de son propre gré, qui suivent son retour du service militaire ou du service civil.
3. [...]

### **Articles 15 à 17 [...]**

#### **Article 18 – Formation continue**

L'employeur veille au maintien et au développement des compétences professionnelles des employés en encourageant la formation continue.

#### **Article 19 [...]**

#### **Article 20 – 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.

[...]

Les salaires annuels suivants 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.

Les employeurs ont l'obligation de verser, mensuellement, au minimum 95 % du 12<sup>e</sup> ou du 13<sup>e</sup> des salaires annuels prescrits ci-après. Le solde du salaire annuel est payable au plus tard le 31 décembre de l'année concernée.

#### **1. Apprentis**

– Employé(e) en 1 <sup>re</sup> année d'apprentissage	9 000.– F
– Employé(e) en 2 <sup>e</sup> année d'apprentissage	11 400.– F
– Employé(e) en 3 <sup>e</sup> année d'apprentissage	13 800.– F

**2. Personnel fixe**

- Employé(e) sans CFC : 44 650.– F  
Employé(e) sans CFC et 5 ans de pratique professionnelle 45 830.– F
- Employé(e) avec diplôme d'assistant(e) du commerce de détail 45 080.– F
- Employé(e) avec diplôme d'assistant(e) du commerce de détail et 5 ans de pratique professionnelle 46 310.– F
- Employé(e) avec CFC : 46 500.– F
- Employé(e) avec CFC et 5 ans de pratique professionnelle 47 730.– F

**3. Personnel temporaire**

- Employé(e) sans CFC 20.45 F  
En dessous de 18 ans le salaire peut être de 10 % inférieur de l'heure
- Employé(e) avec CFC 21.30 F  
de l'heure

[...]

**Articles 21 [...]****Article 22 [...]****Articles 23 et 24 [...]**