

# COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRE

## CCT genevoise

---

### [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

## Conditions générales de travail du commerce de détail non alimentaire Genève 2008 – 2010

### Table des matières

<a href="#">Article 1</a>	Employeurs assujettis
<a href="#">Article 2</a>	Personnel assujetti
<a href="#">Article 3</a>	Personnel fixe
<a href="#">Article 4</a>	Personnel temporaire
<a href="#">Article 5</a>	Engagement et congé
<a href="#">Article 6</a>	Durée du travail
<a href="#">Article 7</a>	Heures supplémentaires
<a href="#">Article 8</a>	Salaires
<a href="#">Article 9</a>	Compensations spéciales
<a href="#">Article 10</a>	Vacances
<a href="#">Article 11</a>	Jours fériés
<a href="#">Article 12</a>	Absences justifiées
<a href="#">Article 13</a>	Droit au salaire en cas de maladie
<a href="#">Article 14</a>	Congé maternité et adoption
<a href="#">Article 15</a>	Service militaire obligatoire et service civil
<a href="#">Article 16</a>	Protection sociale
<a href="#">Article 17</a>	Hygiène et prévention des accidents
<a href="#">Article 18</a>	Protection de la personnalité de l'employé-e
<a href="#">Article 19</a>	Harcèlement sexuel et psychologique
<a href="#">Article 20</a>	Protections particulières pour femmes enceintes et mères qui allaitent
<a href="#">Article 21</a>	Congé de formation
<a href="#">Article 22</a>	Habillement et frais
<a href="#">Article 23</a>	Liberté syndicale
<a href="#">Article 24</a>	Paix du travail
<a href="#">Article 25</a>	Situations acquises et règlement interne
<a href="#">Article 26</a>	Commission paritaire
<a href="#">Article 27</a>	Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT)
<a href="#">Article 28</a>	Entrée en vigueur et durée

---

### Article 1 Employeurs assujettis

1. Sont assujettis à la présente convention collective :
  - les employeurs membres d'une association signataire,
  - les employeurs qui, sans appartenir à une association patronale signataire, ont été admis à participer individuellement à cet accord dans les formes prescrites par l'article 356b du CO.
  - 1.1 Les employeurs soumis au sens du premier alinéa sont tenus de respecter la présente CCT, jusqu'à son échéance, même s'ils démissionnent de l'association.

Les entreprises soumises s'engagent à informer préalablement toutes les entreprises employant du personnel de vente actif depuis plus de 4 mois dans leurs locaux que ce personnel doit bénéficier des conditions de la présente convention.

En cas de violation prouvée, l'employeur soumis à la CDNA s'engage à intervenir directement pour une mise en conformité.
2. La présente CCT a un caractère normatif minimum pour les employeurs qui, n'entrant pas dans l'une des catégories désignées sous chiffre 1, se sont néanmoins engagés à en respecter toutes

les clauses.

## Article 2 Personnel assujetti

1. L'employeur qui est tenu d'observer, selon l'article premier, la présente CCT doit l'appliquer à tout le personnel fixe et temporaire qu'il occupe sur tout le territoire genevois.

Le personnel de vente travaillant plus de 4 mois à temps plein ou temps partiel, engagé par d'autres entreprises mais travaillant dans les entreprises soumises à la CDNA, bénéficie des mêmes conditions de la présente convention.

1.1 Chaque contrat individuel doit contenir une clause de soumission personnelle à la présente CCT.

1.2 L'employeur cité à l'article premier est tenu de la distribuer à son personnel au moment de l'engagement.

## Article 3 Personnel fixe

Est considéré comme personnel fixe au sens de la présente CCT, toute personne engagée pour une durée indéterminée, qu'elle soit engagée à plein temps ou à temps partiel ou, dans le cas des étudiants, pour plus de 4 mois.

## Article 4 Personnel temporaire

1. Est considéré comme personnel temporaire, au sens de la présente CCT, toute personne engagée par un contrat de durée déterminée. La durée de tels contrats, même cumulée, ne peut excéder 4 mois soit 120 jours dans l'année, quel que soit le taux d'activité, la date d'entrée en vigueur du premier contrat faisant foi.
2. Tous les engagements dépassant une durée de 4 mois se transforment automatiquement en engagement de durée indéterminée.
3. Tout jour d'essai doit être rémunéré.

## Article 5 Engagement et congé

1. **Notification de l'engagement et du congé :**  
Le début et la fin des rapports de travail doivent être signifiés par écrit.
2. **Temps d'essai :**  
Sont considérés comme temps d'essai les 3 premiers mois de l'engagement, sauf convention écrite prévoyant un temps d'essai plus court. 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.
3. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de :
  - 1 mois pour la fin d'un mois ;
  - 2 mois après 1 an d'activité dans l'entreprise ;
  - 3 mois après 7 ans d'activité dans l'entreprise ;
  - 4 mois après 15 ans d'activité dans l'entreprise et si l'employé-e est âgé-e d'au moins 50 ans au moment du licenciement.
4. en cas de licenciement, l'employé-e peut s'absenter pour effectuer ses recherches d'emploi le temps nécessaire jusqu'à concurrence de 10 % de son temps de travail hebdomadaire sans perte de salaire.
5. A la fin des rapports de services, l'employé-e reçoit un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail. A la demande expresse de l'employé-e, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.  
Dès sa résiliation de la relation de travail, l'employeur doit, sur demande expresse de l'employé-e, établir dans un délai de dix jours un certificat intermédiaire de travail.

## Article 6 Durée du travail

1. La durée du travail hebdomadaire est de 5 jours au maximum. L'employeur accorde au personnel, une fois par mois, 2 jours de congé complets consécutifs en semaine ou coïncidant avec le week-end, sauf accord écrit contraire convenu d'entente entre les parties.
2. La durée hebdomadaire au poste de travail est de 40 heures pour un poste à plein temps, moyenne prise dans l'année. Il est interdit de faire effectuer à l'employé-e, quel que soit le taux d'activité, un horaire excédant 44 heures par semaine.

**Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins :**

- 15 minutes, si la journée de travail dure plus de 5 h 30 ;
- 30 minutes, si la journée de travail dure plus de 7 h ;
- 60 minutes, si la journée de travail dure plus de 9 h ;

Ces pauses ne peuvent en aucun cas être fractionnées.

3. Les pauses comptent comme travail lorsque l'employé-e n'est pas autorisé-e à quitter sa place de travail.  
Le contrat de travail définit le nombre d'heures hebdomadaires, moyenne prise dans l'année.
4. Si le temps de travail contractuel de référence est régulièrement dépassé, le contrat individuel doit, à la demande de l'employé-e concerné-e, être adapté en conséquence.
5. A l'exception du personnel affecté à la fermeture de la caisse pour els 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. Le personnel affecté à la fermeture de al caisse doit être libéré au plus tard 45 minutes après la fermeture du magasin, sauf cause exceptionnelle.
6. 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.
7. Le temps de travail journalier est au maximum de 9 heures. Il peut être porté à 10 heures, d'un commun accord et dans le but de concentrer l'horaire de travail.
8. Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'horaire contractuel.
9. a) Les employé-e-s engagé-e-s au maximum à 45 % ont des jours de travail fixes. Les employé-e-s engagé-e-s de 46 % à 50 % ont au moins 2,5 jours de congé fixes par semaine ou 5 demi-journées de congé fixes par semaine. Les employé-e-s engagé-e-s de 51 % à 70 % ont au moins 2 jours de congé fixes par semaine ou 4 demi-journées de congé fixes par semaine. Les employé-e-s engagé-e-s de 71 % à 89 % ont au moins 1 jour de congé fixe par semaine ou 2 demi-journées de congé fixes par semaine.  
b) Le(s) jour(s) de congé fixe(s) n'inclue(nt) pas le dimanche. Sur demande, un jour de congé peut être réparti sur 2 demi-journées.  
c) Les jours de congé fixes figurent dans le contrat de travail. Ces jours peuvent être modifiés exceptionnellement d'un commun accord.
10. Le planning est établi et porté à la connaissance de l'employé-e au moins 15 jours à l'avance. Il peut être modifié en cas de besoin exceptionnel de l'entreprise.

## Article 7 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. Les heures supplémentaires cumulées ne peuvent excéder l'équivalent de l'horaire contractuel hebdomadaire de l'employé-e concerné-e. Il en va de même du solde négatif des heures cumulées.  
Le solde cumulé des heures travaillées ne peut excéder +30 heures, ni descendre au-dessous de -25 heures. Le solde dépassant les limites indiquées devra être compensé à 35 %
3. Un décompte mensuel du solde des heures de travail doit être établi. Une fois par mois, au moins, l'employé-e doit connaître son solde d'heure de travail.
4. Le salaire mensuel est versé sans tenir compte des variations du solde des heures de travail selon l'horaire contractuel.
5. a) Les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'égale durée. Le moment de compensation est fixé par l'employeur qui tient compte des souhaits de l'employé-e.  
Si dans un délai de 4 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 %  
b) En cas de résiliation du contrat de travail, un décompte final des heures supplémentaires doit être établi. Si le nombre d'heures effectuées dépasse la moyenne contractuelle, le solde positif doit être payé avec un supplément de 25 %. Aucune déduction ne sera retenue si le décompte d'heures présente un solde négatif, sauf en cas de licenciement immédiat pour justes motifs.  
c) Si l'employé-e est empêché-e de travailler sans faute de sa part durant le délai de congé, le décompte final des heures de travail effectuées est reporté à la fin des rapports de travail.

## Article 8 Salaires

1. Lors de la fixation du salaire, il sera principalement tenu compte de la fonction, de la qualification effective, de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté de l'employé. L'égalité salariale entre homme et femme pour un travail de valeur égale est garantie.
2. Cependant, les salaires fixés dans la présente CCT sont des minima, pour toutes les catégories de personnel fixe.
3. Les salaires annuels à considérer par année civile comprennent notamment le salaire de base, les primes, les gratifications et les commissions prévues contractuellement.  
Ils sont divisés par 12 ou 13 selon la politique salariale de l'entreprise.
4. Le salaire horaire est obtenu en divisant le salaire annuel par 2080 (40 x 52 semaines).
5. Une adaptation des salaires intervenant le 1er janvier demeure réservée. Cette adaptation est l'objet d'une négociation paritaire en fin d'année basée sur les fluctuations de l'indice suisse des prix à la consommation et de la marche des affaires. Cette adaptation est calculée sur les salaires du personnel fixe (art. 3) de 1re année.  
Le montant ainsi calculé est reporté sur les salaires de 4e et 7e année de pratique professionnelle.

## Article 9 Compensations spéciales

1. Pour les fermetures hebdomadaires retardées jusqu'à 21h, le personnel concerné qui a commencé son travail avant 17 heures bénéficie d'un quart d'heure de pause compris dans l'horaire de travail de l'après-midi précédant l'ouverture prolongée. A partir de 20h, le personnel occupé bénéficie d'un quart d'heure de pause supplémentaire ou d'une majoration de 25 % par heure travaillée. Dans la mesure du possible, l'employeur accorde en priorité au personnel occupé jusqu'à 21h d'autres facilités horaires selon ses souhaits.  
Dans la mesure du possible, seront à leur demande dispensé-e 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. En cas de fermeture retardée jusqu'à 22h, pendant la période du 10 décembre au 9 janvier, selon l'art. 14A de la LHFM (teneur au 01.12.2002), les heures de travail exceptionnelles qui en résultent sont remplacées par un ou des congés majorés de 35 % à prendre dans les 8 semaines qui suivent.
  - a) Cependant, sur demande expresse du personnel concerné, ce supplément de 35 % peut être compensé sous forme de salaire, en lieu et place d'un congé.
  - b) En outre, et pour la fermeture retardée jusqu'à 22h, le personnel a droit à une pause d'une demi-heure entre 18h et 20h, afin de pouvoir se restaurer. Lorsque l'entreprise ne fournit pas elle-même une collation, elle alloue, en lieu et place, au personnel intéressé, une indemnité forfaitaire de CHF 18.--.
3. Les magasins qui sont ouverts le 31 décembre accordent au personnel concerné une compensation des heures travaillées de 100 %. Ils compensent le jour férié par la fermeture du 2 janvier sauf si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi ; dans ce cas, un autre jour de congé est accordé dans le courant du mois de janvier.  
Le solde de la compensation se fait par un jour entier accolé à un autre jour de congé.  
Si un-e étudiant-e demande à travailler le 31 et le 2, cette possibilité lui est donnée en cas d'ouverture le 2.
4. 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 %.  
Le travail dominical régulier fait l'objet d'un supplément de salaire de 50 % ou d'une compensation en temps libre.

## Article 10 Vacances

1. Le personnel a droit à 4 semaines de vacances.
2. Le personnel qui totalise 12 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 apprentis, le droit aux vacances est fixé à 6 semaines pendant toute la durée de l'apprentissage. Les employeurs doivent faire coïncider les vacances des apprentis avec la période des vacances scolaires.

5. Dans la mesure du possible et d'entente avec l'employeur, le personnel peut prendre 3 semaines de vacances consécutives par année.

### Article 11 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.

Le personnel peut être occupé le 31 décembre à l'exception du dimanche.

2. Les jours fériés qui tombent dans une période de vacances sont remplacés par un congé équivalent, fixé entre l'employeur et le personnel concerné.
3. Lorsque le jour de Noël, le 31 décembre, ou le jour de l'an coïncident avec un dimanche, le personnel est libéré le lendemain toute la journée.
4. La veille des jours fériés officiels, le personnel est libéré au plus tard à 18 h. Les commerces qui ont un département alimentaire important au sein de ce même magasin peuvent ouvrir ce département au-delà de 18 h la veille des jours fériés, à l'exception du 24 décembre. Les heures travaillées dès 18 h seront majorées de 50 %.
5. Les jours fériés sont payés. Le personnel fixe ou temporaire payé à l'heure a droit à l'indemnisation des jours fériés à raison de 3,5 % du salaire minimum conventionnel. Demeure réservé le 1er Août qui est réglé par voie d'ordonnance.

### Article 12 Absences justifiées

Sur demande, des congés spéciaux, qui ne donnent lieu à aucune déduction sur le salaire, sont accordés au personnel fixe dans les cas suivants, après un an d'activité dans l'entreprise :

- Mariage et partenariat enregistré : 3 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

### Article 13 Droit au salaire en cas de maladie

1. Après le temps d'essai, les employeurs ont l'obligation de couvrir le droit au salaire en cas de maladie par une assurance perte de salaire garantissant au minimum 80 % du salaire dès le 31e jour d'absence en l'espace d'une année, et ce pendant 720 jours (1800 jours en cas de tuberculose et de poliomyélite).
2. Ils sont donc dispensés des obligations résultant de l'art. 324a du CO, pour autant qu'ils versent au moins la moitié de la prime d'assurance et qu'ils garantissent le paiement de 80 % du salaire pendant les 30 premiers jours de maladie.

### Article 14 Congé maternité et adoption

1. De la 1ère à la 4ème année de service, le personnel bénéficie d'une allocation maternité ou adoption de 16 semaines à compter de la date de l'accouchement, respectivement de l'adoption. L'allocation est égale à 80 % du gain assuré. Dès la 5ème année de service, cette allocation est portée à 20 semaines. L'employeur prend à sa charge ou souscrit une assurance perte de gain complémentaires couvrant les 4 semaines supplémentaires à raison de 80 % du gain assuré.
2. L'employeur, après avoir satisfait aux obligations que la présente convention lui impose, est dispensé des obligations résultant de l'art. 324a CO.
3. Dans tous les cas, les femmes ne peuvent être occupées pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (art. 35 de la loi sur le travail).

### Article 15 Service militaire obligatoire et service civil

1. Pendant les périodes de service militaire ou de service civil 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 et service civil :

- célibataires : 75 %
  - mariés : 100 %
2. Les indemnités globales allouées pour les écoles de recrues, les services pour obtenir le grade de sous-officier et le service civil ne sont exigibles, pour la part qui dépasse les prescriptions légales, que si l'employé-e ne quitte pas l'entreprise dans les 90 jours qui suivent son retour du service militaire.

### **Article 16 Protection sociale**

1. Le personnel est assuré contre les risques professionnels et non professionnels, conformément à la Loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA). Il est soumis aux retenues légales relatives à l'assurance vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance perte de gain en cas de service militaire, de service civil (APG), à l'assurance chômage (LACI), à l'assurance maternité genevoise et à la Loi sur la prévoyance professionnelle, survivants et invalidité (LPP).
2. Si le personnel temporaire est empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que notamment maladie, maternité, accident et accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur est tenu de lui verser son salaire selon l'art. 324a CO.

### **Article 17 Hygiène et prévention des accidents**

1. L'employeur veille à ce que les conditions d'éclairage et de bruit, y compris la diffusion de musique de fond, soient compatibles avec l'état de santé du personnel.
2. Des sièges appropriés et en nombre suffisant doivent être mis à la disposition du personnel près des postes de travail debout ; celui-ci doit, dans une mesure raisonnable, avoir la possibilité de les utiliser.
3. Les gros travaux de nettoyage (lessiver les sols, laver les vitres, laver les WC, etc) doivent être effectués exclusivement par le personnel engagé à cet effet.

### **Article 18 Protection de la personnalité de l'employé-e**

1. L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé-e par des mesures de prévention et d'information.
2. Toute forme de harcèlement est interdite.
3. Chaque employé-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs et de ses collègues et des clients, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de la personnalité.

### **Article 19 Harcèlement sexuel et psychologique**

1. Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes).
2. L'employeur examine avec diligence toutes les plaintes relatives à l'atteinte aux droits de la personnalité de l'employé-e, notamment celles concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing), et prendra les sanctions qui s'imposent contre la personne qui aura porté préjudice à l'employé-e.
3. Les cas de harcèlement sexuel peuvent être dénoncés par le personnel qui en est victime devant la Commission paritaire, p.a. rue de Saint-Jean 98, Case postale 5278, 1211 Genève 11, qui en instruira le dossier et statuera.

### **Article 20 Protection particulières pour femmes enceintes et mères qui allaitent**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur veille particulièrement à la protection de la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent :

1. Il veille à aménager correctement sa place de travail.
2. Il veille à ce que les femmes enceintes soient déchargées de tout travail pénible (porter de lourdes charges, travailler dans une grande chaleur ou un grand froid, exposition à des produits toxiques, etc.)

3. Il met à disposition un local de repos pour permettre à la femme enceinte de s'allonger. En cas de défaut d'un tel lieu, la femme enceinte est autorisée, sans présenter un justificatif, de quitter son emploi à tout moment pour aller se reposer.
4. Il veille à ce qu'elle ne fasse aucune heure supplémentaire, quelque soit le taux d'occupation.
5. Dès le 4ème mois de grossesse, sur simple demande de la femme enceinte, l'employeur lui accorde une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les 2 heures.
6. Dès le 6ème mois de grossesse, la femme enceinte ne doit pas travailler debout plus de 4 heures par jour.

### **Article 21 Congé de formation**

1. Les parties soumises à la présente CCT s'efforcent de favoriser la formation et le perfectionnement professionnels. A cette fin, elles sont convenues des mesures suivantes :
  - octroi de 5 jours de congé sans perte de salaire au personnel qui se prépare aux examens de fin d'apprentissage dans les conditions prévues à l'art 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle,
  - octroi de 5 jours de congé sans perte de salaire aux employé-e-s se préparant à l'examen professionnel ou à l'examen professionnel supérieur (maîtrise),
  - en cas de fréquentation de cours de formation et de perfectionnement professionnels suivis en dehors de l'horaire normal de travail à la demande de l'employeur, les frais sont remboursés et un temps libre de compensation est accordé,
  - pour les juges prud'hommes, pour les personnes chargées d'hygiène et de sécurité et pour les représentants du personnel participant à la gestion d'une institution de prévoyance, il est possible de prendre part, sans perte de salaire, à des cours spécifiques jusqu'à concurrence de 2 jours par année.
2. Ces possibilités ne sont pas cumulables.

### **Article 22 Habillement et frais**

L'employeur rembourse intégralement tous les frais occasionnés par une tenue uniforme imposée. Dans la mesure où les articles sont vendus dans le magasin, il peut exiger que les achats soient faits sur place.

Si l'entreprise impose des achats dans son propre magasin, ceux-ci sont pris en charge à 100 %

### **Article 23 Liberté syndicale**

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.

### **Article 24 Paix du travail**

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.

### **Article 25 Situations acquises et règlement interne**

1. La présentes CCT ne remet pas en cause les situations individuelles plus favorables acquises par le personnel.
2. Dans la mesure où il existe, le règlement interne est mis à la disposition du personnel au moment de son engagement. Les dispositions du règlement interne ne peuvent en aucun cas être contraires aux normes de la présente CCT.

### **Article 26 Commission paritaire**

1. Une commission paritaire professionnelle (CPP) est instituée pour veiller à l'application de la présente convention collective. A cette fin, elle instruit notamment les cas individuels de violation de la présente convention collective de travail pour les entreprises ou les employé-e-s assujetti-e-s.
2. La commission paritaire est composée d'un nombre égal de représentants d'employeurs et d'employé-es accompagnés de représentants des parties contractantes. Elle se réunit à la demande d'une des parties dans le mois qui suit. L'ordre du jour est communiqué aux représentants une semaine au minimum avant la réunion.
3. La présidence annuelle est assurée à tour de rôle par un représentant des employé-e-s et un représentant des employeurs.

4. La commission paritaire peut prononcer à l'encontre de l'employeur ou du personnel qui a violé la CCT une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'à Fr. 10 000.– avec possibilité de doubler ce montant en cas de récidive. Le montant des peines conventionnelles sera versé à la commission paritaire. En outre, chaque heure travaillée en violation de la CCT donne lieu à une indemnité de 50 % en faveur du personnel concerné.

### **Article 27 Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT)**

Lorsqu'une entente ne peut être réalisée directement devant la commission paritaire, le différend peut être porté devant la Chambre des relations collectives du travail (CRCT), régie selon la loi genevoise concernant la chambre des relations collectives de travail du 29 avril 1999.

### **Article 28 Entrée en vigueur et durée**

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2008 pour prendre fin le 31 décembre 2010. Dès le 1er janvier 2011, elle sera reconduite tacitement d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée 6 mois avant l'échéance.

**Association genevoise des détaillants en textile**

**Association genevoise des magasins d'articles de sports**

**Association genevoise des marchands de chaussures et maroquiniers**

**Association romande des papetiers, section de Genève**

**Société des employés de commerce**

**Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs**

**Unia, Le Syndicat**

Genève, le 7 mars 2008