

**quels sont
vos droits?**

2016

Vente et assistant-e-s en pharmacie

Vos conditions de travail en un coup d'oeil



syndicat

**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**

Sommaire

Vendeuses et vendeurs, quels sont vos droits ?	2
II. Cadre légal et conventionnel	3
1. Le contrat individuel de travail.....	3
2. La durée de la semaine de travail.....	3
3. Heures supplémentaires.....	3
4. Le droit aux vacances et jours fériés.....	4
5. Absences justifiées.....	4
6. Travail du dimanche.....	4
7. Le salaire.....	4
8. Les assurances obligatoires.....	4
9. Les assurances sociales facultatives.....	5
10. Modification des conditions de travail.....	5
11. Arrêt maladie.....	6
12. Grossesse et congé maternité.....	6
13. Contrat à durée déterminée.....	6
14. Résiliation de commun accord.....	7
15. Démission (contrat à durée indéterminée).....	7
16. Licenciement (contrat à durée indéterminée).....	7
17. Licenciement en temps inopportun (contrat à durée indéterminée).....	7
18. Licenciement abusif.....	8
19. Résiliation immédiate.....	8
20. Droit au chômage.....	8
21. Litiges individuels.....	8
22. Erreurs de caisse.....	9
23. Litiges collectifs.....	9
24. Conventions collectives.....	9
III. Convention collective de travail du commerce de détail (CTT-CD)	10
Dispositions générales.....	10
Salaires minimaux CTT-CD 2016.....	11
Salaires minimaux CTT-CD 2017.....	12
IV. CCT assistante en pharmacie	13
Dispositions générales.....	13
Salaires minimaux assistante en pharmacie.....	14
Informations pratiques	15

Vendeuses et vendeurs, quels sont vos droits?

Les conditions de travail dans le secteur de la vente sont souvent difficiles. Les salaires sont bas, les journées longues, les horaires peu compatibles avec la vie familiale et le travail parfois stressant. La crise économique, la proximité des commerces français sont des sources de difficultés supplémentaires. La crainte de se retrouver au chômage, la concurrence entre les employé-e-s d'un même magasin augmentent encore la difficulté à faire entendre ses droits.

Pourtant, il est dommage d'attendre qu'une situation soit devenue intolérable, ou d'attendre d'avoir été licencié-e pour venir exposer ses problèmes au syndicat. De même, il est toujours plus difficile d'agir lorsque l'on est tout seul. Les risques sont plus grands et les résultats souvent décevants. Si plusieurs collègues décident ensemble d'améliorer leurs conditions de travail, l'appui du syndicat est plus efficace, et les résultats plus satisfaisants. Pour dire à son employeur que des améliorations pourraient être apportées au sein du magasin - horaires, pauses, ambiance, rapports avec les supérieurs hiérarchiques - mieux vaut être plusieurs. Cela donne du poids à la négociation et cela permet, si le nombre d'employé-e-s est suffisant, de rester anonyme pour ne pas risquer un licenciement.

Car le but premier du syndicat est de protéger ses membres pour que, dans la mesure du possible et de ses moyens, les conditions de travail s'améliorent pour toutes et tous.

Mais, la première chose que doit faire une vendeuse ou un vendeur pour ne pas subir trop d'injustices est de connaître ses droits.

C'est le but de cette brochure: apporter aux vendeuses et aux vendeurs l'information minimale nécessaire sur ce qu'un employeur a le droit ou non de faire.

A Genève, les droits des vendeuses et des vendeurs sont établis dans

- 1) le contrat de travail;
- 2) le Code des obligations et la Loi sur le travail qui sont un ensemble de lois s'appliquant à toutes les travailleuses et tous les travailleurs sans exception;
- 3) par une convention collective de travail du commerce du détail (CCT-CD);
- 4) par des CCT d'entreprises, par exemple celles de la Coop ou de la Migros.

Première démarche à faire donc, pour vous les employé-e-s, **savoir si votre employeur a signé une de ces conventions.** Ensuite, **lire cette brochure pour voir si vos conditions de travail sont conformes à la loi ou à la convention qui vous protège.** Enfin, s'il y a un problème, venir nous trouver!

► Adhérer au SIT, c'est venir renforcer l'action collective de milliers de salarié-e-s uni-e-s dans la défense de leurs droits.

II. Cadre légal et conventionnel

1. Le contrat individuel de travail

En Suisse, on peut engager quelqu'un par écrit ou par oral. Même lorsqu'il n'y a pas de contrat écrit, l'employeur doit vous payer un salaire et respecter certains horaires. Mais, il est toujours mieux d'avoir un contrat écrit, qui permette de se souvenir précisément de ce qui a été décidé au moment de l'engagement. Un contrat écrit doit contenir au minimum: le nom de l'employé et de l'employeur, la date du début des rapports de travail, la fonction du travailleur, le salaire et la durée hebdomadaire du travail. La CCT-CD prévoit que le contrat conclu doit revêtir la forme écrite.

Conseils pratiques: Afin d'établir dès l'engagement des rapports de travail clairs pour l'employé-e et l'employeur, nous vous conseillons vivement de demander un contrat écrit, contenant toutes les indications suivantes: date d'entrée en fonction, durée de l'engagement (durée déterminée ou indéterminée) et du temps d'essai, lieu de travail, montant du salaire annuel, durée hebdomadaire du travail, règlement des heures supplémentaires, vacances, conditions de résiliation, protections sociales (assurances vieillesse, chômage, accident, maladie, maternité ...), cahier des charges (rôle et responsabilité de l'employé). Demandez également un exemplaire du règlement du personnel ou de la convention collective s'il en existe un.

Attention:

- Un contrat écrit n'est valablement conclu que lorsque les deux parties l'ont signé.
- Un contrat à durée déterminée peut se transformer en contrat à durée indéterminée si, arrivé à la fin du contrat à durée déterminée, votre patron vous demande de continuer à travailler pour

lui, sans pour autant signer de nouveau contrat (reconduction tacite).

Après 3 contrats d'affilée à durée déterminée, votre contrat se transforme de par la loi en contrat à durée indéterminée.

2. La durée de la semaine de travail

La loi sur le travail fixe la durée maximale de la semaine de travail à 45h pour les entreprises de plus de 50 employés et de 50h pour les entreprises de moins de 50 employés. La CCT-CD limite la durée hebdomadaire de travail à 42h.

3. Heures supplémentaires

Tout dépassement de l'horaire contractuel, nécessaire à l'accomplissement de l'activité, demandé par l'employeur ou effectué sans que l'employeur ne s'y oppose est considéré comme heure supplémentaire. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de l'horaire contractuel, mais en deçà de la limite fixée par la loi (45h ou 50h) sont en principe compensées en temps libre de même durée ou rétribuées avec un supplément de 25%.

Par accord écrit, une autre règle de compensation peut cependant être appliquée. Au-delà de 45h ou de 50h de travail par semaine, le travail supplémentaire doit être rétribué avec un supplément de 25%. Cette règle est obligatoire.

Conseils pratiques: Décomptez régulièrement vos heures supplémentaires, récupérez-les ou faites-les reconnaître par votre employeur.

4. Le droit aux vacances et jours fériés

Dès l'âge de 20 ans, chacun-e a droit à au moins 4 semaines de vacances par année. Les vacances sont destinées à la détente et au repos et ne peuvent être remplacées par de l'argent. Sauf si vous êtes licencié-e ou que vous démissionnez sans avoir eu le temps de prendre toutes vos vacances.

Genève compte 9 jours fériés: 1er janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Jéûne Genevois, Noël et le 31 décembre. Si vous travaillez un des ces jours-là, par exemple le 31 décembre, vous devez recevoir une compensation en temps libre ou en salaire.

Si vous êtes payé-e à l'heure, votre salaire horaire brut doit comprendre un supplément de 8,33% correspondant aux 4 semaines de vacances (ou 10.56% pour 5 semaines) et 3,5% à titre de rémunération pour les jours fériés.

5. Absences justifiées

La loi et la CCT-CD prévoient des jours d'absence justifiés et payés (congrés usuels) lors d'évènements particuliers comme le mariage, la naissance d'un enfant ou le décès d'un proche.

6. Travail du dimanche

En principe, le travail du dimanche est interdit. Mais il existe des dérogations à ce principe. Selon la loi, si vous travaillez le dimanche de manière exceptionnelle (moins de 8 dimanches par an), vous devez être payé-e avec une majoration de 50%. Selon la CCT-CD, en général le travail dominical régulier (plus de 8 dimanches travaillées par an) est rémunéré avec un supplément de salaire de 50%, tandis que le travail de dimanche exceptionnel donne droit à un supplément de salaire à 100%.

7. Le salaire

En Suisse, il n'existe pas de salaire minimum légal. En l'absence de convention collective, ce sont l'employé-e et l'employeur qui négocient le montant du salaire annuel. En principe, le salaire se paie par mois et doit être versé au plus tard le dernier jour ouvrable du mois. Il est fréquent que les salarié-e-s reçoivent un 13ème salaire.

L'employeur est obligé de fournir un décompte pour chaque salaire versé. Ce dernier doit être compréhensible et mentionner: le salaire brut, les allocations (heures supplémentaires, déplacement, allocations familiales, gratifications, primes, etc.) et les déductions (assurances sociales, impôt à la source, etc.).

A Genève, la CCT-CD prévoit un salaire minimum impératif. Les conventions d'entreprises (p.ex. Coop ou Migros) prévoient des conditions salariales encore meilleures que la CCT-CD (cf. Ch. 3).

Conseils pratiques: Lors de la négociation de votre contrat, demandez à ce que votre salaire soit indexé chaque année en fonction du renchérissement du coût de la vie et de vos années d'expérience. (Ceci peut être stipulé contractuellement tant au niveau des contrats individuels que du règlement du personnel ou d'une convention collective). N'hésitez pas à négocier votre salaire!

Attention : Les femmes ont tendance à être moins bien rémunérées que les hommes. Et les étrangers moins bien que les Suisses. Afin d'éviter toute discrimination, vous avez intérêt à connaître le salaire de vos collègues!

8. Les assurances sociales obligatoires

Votre employeur est tenu de vous assurer et de payer les assurances sociales obligatoires listées ci-dessous. Il peut déduire une partie de ces cotisations de votre

salaire. (Le prélèvement maximum pour les rentes AVS/AI/APG/AC/Lamat revient à plus de 6 % de votre salaire brut).

- ▶ L'assurance vieillesse (AVS) donne droit à une rente lors de la retraite ainsi qu'à une rente aux conjoints survivants;
- ▶ L'assurance invalidité (AI) donne droit à une rente en cas d'invalidité;
- ▶ L'assurance perte de gain fédérale (APG) donne droit à des indemnités en cas de service civil, de service militaire et de maternité (14 semaines);
- ▶ L'assurance chômage (AC) donne droit à des indemnités en cas de chômage ;
- ▶ L'assurance maternité (Lamat) prolonge le congé maternité de 14 à 16 semaines;
- ▶ L'assurance contre les accidents professionnels et non professionnels (LAA) couvre les frais médicaux et d'hospitalisation en cas d'accident et donne également droit à des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail. N'oubliez pas de demander une copie de votre contrat d'assurance;
- ▶ La prévoyance professionnelle (LPP) vous donne droit à des prestations complémentaires lors de votre retraite, ou en cas d'invalidité.

N'oubliez pas de demander une copie de votre contrat d'assurance.

9. Les assurances sociales facultatives

La CCT-CD et certaines conventions d'entreprises obligent votre employeur de conclure une assurance perte de gain en votre faveur, laquelle assure votre salaire à 80% pendant 720 jours de maladie au maximum.

Si l'employeur omet de conclure cette assurance, alors il répond du dommage causé et devra s'acquitter de vos salaires comme si l'assurance avait été conclue.

Si l'employeur n'est pas soumis à une CCT ou si l'assurance émet des réserves, il est tenu de payer votre salaire pour chaque cas de maladie durant une période limitée :

- ▶ 3 semaines lors de la 1^{ère} année de service;
- ▶ 1 mois pendant la 2^{ème} année ;
- ▶ 2 mois de la 3^{ème} à la 4^{ème} année ;
- ▶ 3 mois de la 5^{ème} à la 9^{ème} année

***Conseils pratiques:** Lors de la négociation de votre contrat, demandez à être assuré pour les pertes de gain maladie. Vous pouvez toujours conclure une assurance perte de gain maladie privée qui est malheureusement très onéreuse.*

10. Modification des conditions de travail

En cours d'emploi, il peut arriver que vos conditions de travail changent: modification du salaire, des horaires, du règlement du personnel, du cahier des charges etc. Ceci équivaut à une modification du contrat de travail et n'est possible qu'avec votre accord. Si vous êtes d'accord avec les changements, demandez à ce qu'ils soient notifiés comme avenant au contrat de travail. Si vous n'êtes pas d'accord avec les modifications du contrat proposées par votre employeur, faites le lui savoir par écrit. Au cas où les changements toucheraient plusieurs employé-e-s, n'oubliez pas qu'il est préférable de négocier collectivement. N'hésitez pas à faire appel au syndicat SIT pour vous accompagner dans une démarche collective qui pourra, par exemple, déboucher sur l'élection d'une représentation du personnel ou sur la signature d'une convention collective de travail.

Attention: Si un employeur veut changer votre contrat de travail, il doit respecter un délai. Ce délai est le même que lors d'une résiliation de contrat. Si vous travaillez depuis une année ou moins dans une entreprise, ce délai est d'un mois. Ensuite de la 2^{ème} année de service à la 9^{ème} année, ce

délai est de deux mois. Enfin, après la 9^{ème} année de service, ce délai est de trois mois.

Par exemple: Vous travaillez à 100% et votre employeur veut que vous travailliez à 80%. Vous acceptez. Vous devez encore travailler et être payé-e un mois à 100% si cela fait moins d'une année que vous travaillez pour lui, deux mois, si cela fait plus d'une année, trois mois si vous êtes dans votre 10^{ème} année de service.

11. Arrêt maladie

Lorsque vous ne pouvez aller travailler pour cause de maladie, allez chez un médecin et demandez-lui un certificat maladie attestant de votre incapacité de travail. Certaines entreprises exigent un certificat maladie dès le premier jour de maladie, d'autres patientent trois jours. Ce certificat doit être remis à votre employeur. En cas de longue maladie, il faut au moins envoyer un certificat maladie par mois à votre employeur. Ceci permet en général à l'employeur de faire les démarches nécessaires auprès de son assurance pour récupérer tout ou partie du salaire (en général 80% du salaire) qu'il vous verse.

Attention: Lorsque vous êtes en arrêt maladie, l'employeur vous verse en général 80% de votre salaire brut.

Attention: Si l'employeur omet de conclure cette assurance, alors il répond du dommage causé et devra s'acquitter de vos salaires comme si l'assurance avait été conclue.

Si l'employeur n'est pas soumis à une CCT ou si l'assurance émet des réserves, il est tenu de payer votre salaire pour chaque cas de maladie durant une période limitée

- ▶ 3 semaines lors de la 1^{ère} année de service;
- ▶ 1 mois pendant la 2^{ème} année;
- ▶ 2 mois de la 3^{ème} à la 4^{ème} année;
- ▶ 3 mois de la 5^{ème} à la 9^{ème} année

Donc, avant de signer un contrat, vérifiez si votre employeur a contracté une assurance perte de gain maladie.

12. Grossesse et congé maternité

La loi suisse prévoit une série de mesures protégeant particulièrement la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent, ceci concerne notamment l'horaire de travail et les pauses.

D'autre part, après le temps d'essai, il est interdit de licencier une femme enceinte. Ceci durant toute la grossesse et le congé maternité de 16 semaines qui suit l'accouchement.

En effet, si vous avez été assurée à l'AVS durant votre grossesse, que vous étiez sous contrat de travail ou au chômage durant 5 mois pendant cette période, à Genève vous bénéficiez d'un congé maternité payé de 16 semaines à partir de votre accouchement.

De plus, il est interdit de faire travailler une femme enceinte de sept mois ou plus entre 20h et 6h. Et les femmes enceintes doivent pouvoir se reposer dans de bonnes conditions, s'asseoir et ne pas porter des charges lourdes.

13. Contrat à durée déterminée

Si vous êtes lié-e par un contrat à durée déterminée: ce dernier prend fin automatiquement au terme mentionné dans le contrat. A moins d'un juste motif (cf. résiliation immédiate), vous ne pouvez donner votre démission avant ce terme et votre employeur ne peut pas non plus vous licencier. S'il vous licencierait, il devrait alors vous payer jusqu'au terme prévu du contrat.

Si le contrat de travail continue après la fin du terme mentionné, alors il se transforme en contrat à durée indéterminée.

14. Résiliation de commun accord

L'employé-e et l'employeur peuvent toujours se mettre d'accord entre eux pour mettre fin au contrat qui les lie.

Attention! Avant de signer un tel accord, l'employé-e doit se renseigner sur les éventuelles pénalités qu'il encoure au chômage. D'autre part, il arrive que des employeurs mal intentionnés proposent une telle solution pour échapper à leur obligation de payer leur salarié durant le délai de congé.

Attention: Une résiliation de commun accord n'est acceptable que si l'employé-e tire de cette résiliation certains avantages financiers.

15. Démission (contrat à durée indéterminée)

L'employé-e peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail pour autant qu'il/elle exprime clairement sa volonté et qu'il/elle le fasse dans les délais:

- ▶ durant le temps d'essai 7 jours
- ▶ durant la première année de service 1 mois pour la fin d'un mois
- ▶ de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service 2 mois pour la fin d'un mois
- ▶ dès la 10^{ème} année 3 mois pour la fin d'un mois

A moins qu'un contrat de travail ou une convention collective (CT) stipule autre chose, la résiliation peut se faire par oral ou par écrit. Cependant, il est plus prudent de le faire par écrit.

Attention! Une résiliation de contrat n'est effective qu'au moment où elle parvient au destinataire. Si un-e employé-e doit deux mois de délai de congé à son employeur et qu'il/elle souhaite le quitter pour le 30 juin, il faut donc que sa lettre de démission parvienne au destinataire avant le 30 avril.

16. Licenciement (contrat à durée indéterminée)

Comme l'employé-e, l'employeur peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail. Il n'est pas tenu d'invoquer de motif particulier pour licencier l'employé-e, à moins que ce dernier ne le lui demande. La loi ne fait aucune différence entre l'employé-e et l'employeur et ne tient donc pas compte de la dépendance économique de l'employé-e vis-à-vis de l'employeur. Ceci étant, les règles à respecter par l'employeur en cas de licenciement sont les mêmes que celles de l'employé-e en cas de démission:

- ▶ clarté de la communication;
- ▶ respect du délai de congé;
- ▶ licenciement effectif seulement lorsque l'employé a reçu le courrier.

Attention: Il arrive souvent qu'en cas de licenciement, l'employeur libère l'employé-e licencié-e de son obligation de travailler durant le délai de congé. Dans ce cas, l'employé-e est tenu de quitter son poste, mais son salaire reste dû durant tout le délai de congé.

Attention:

- En cas de licenciement, n'oubliez pas d'exiger de récupérer vos vacances et vos heures supplémentaires.
- Demandez un certificat de travail en bonne et due forme ainsi qu'une attestation de l'employeur.
- Si votre employeur licencie 6 employés durant le même mois, il s'agit d'un licenciement collectif. Votre employeur doit alors suivre une procédure particulière. Informez rapidement le SIT si vous vous trouvez dans une telle situation.

17. Licenciement en temps inopportun (contrat à durée indéterminée)

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas licencier un-e employé-e si ce/

cette dernière est en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident et cela durant 30 jours la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours dès la sixième année de service.

D'autre part, l'employeur ne peut pas licencier une femme durant sa grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

18. Licenciement abusif

En Suisse, très peu de motifs de licenciement sont considérés comme abusifs. Un licenciement peut être considéré comme abusif si la personne licenciée peut prouver qu'elle a été licenciée pour un des motifs suivants:

- ▶ raisons inhérentes à sa personnalité (âge, sexe, nationalité, couleur, statut familial);
- ▶ en raison de l'exercice de droits constitutionnels (convictions politiques et religieuses, liberté d'opinion et d'expression, droit de réunion, de manifestation...);
- ▶ en raison de l'appartenance à une organisation syndicale ou en raison de l'exercice d'une activité syndicale;
- ▶ parce qu'il/elle fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail;

Si le tribunal reconnaît le caractère abusif d'un licenciement, il ne peut pas ordonner la réintégration de l'employé-e. Il condamnera l'employeur au versement d'une indemnité.

19. Résiliation immédiate

L'employeur et l'employé-e peuvent résilier immédiatement le contrat pour « justes motifs ». Est considéré comme juste motif un fait qui est propre à détruire la confiance nécessaire aux rapports de travail. Par exemple en cas de vol, de refus de payer tout ou partie du salaire, d'atteinte grave à la personnalité (mobbing, harcèlement sexuel) etc. Si l'employeur résilie le contrat avec effet immédiat pour juste

motif, alors l'employé-e perd immédiatement son droit au salaire. En cas de contestation de la validité d'une résiliation immédiate, c'est à celui qui invoque le juste motif d'apporter la preuve des faits qu'il allègue. Attention: Si vous entendez contester un licenciement avec effet immédiat, faites-le rapidement. N'hésitez pas à contacter le SIT!

20. Droit au chômage

En cas de perte d'emploi, et pour autant qu'il/elle ait cotisé à l'AVS/AC pendant 12 mois durant les 24 derniers mois, l'employé-e a droit au chômage. Cependant, dans certains cas, l'assuré peut se voir infliger des pénalités. C'est notamment le cas si l'employé-e a démissionné ou a été licencié-e avec effet immédiat. Dans ce cas, l'employé risque de ne pas toucher le chômage durant un mois voire plus.

Attention: Ces règles sont valables en Suisse. Si vous résidez en France, vous perdez tout droit au chômage en cas de démission.

21. Litiges individuels

Si vous êtes en litige avec votre employeur, la première chose à faire est de lui expliquer, de préférence par écrit, quel est l'objet de votre désaccord. Si cela est possible, tentez ensuite de négocier. A la fin de chaque séance, notez ce qui s'est dit. Si vous parvenez à un règlement à l'amiable du litige, il est prudent et recommandé de confirmer par écrit ce qui a été décidé.

Si un tel règlement n'est pas possible, renseignez-vous auprès du SIT. Nous pourrions ensemble vérifier quels sont vos droits et vos possibilités d'agir. Ceci peut passer par l'intervention du syndicat, par une médiation extérieure, par une dénonciation à l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations de travail), à la commission paritaire en charge de votre convention collective de travail ou par une action en justice (tribunal des prud'hommes).

22. Erreurs de caisse

L'employeur est tenu de prendre toutes les précautions nécessaires pour que de telles erreurs ne soient pas commises. Le remboursement collectif décidé d'office par l'employeur-euse est toujours illégal, nul-le ne pouvant être tenu-e d'assumer le prix d'une faute commise par une autre personne. Pour que l'on puisse exiger que vous remboursiez une erreur, il faut que vous ayez commis une faute intentionnelle ou une négligence, soit par exemple un vol ou un manque grave de vigilance dans votre travail, que vous ne vous soyez pas conformé-e à des directives claires concernant la gestion de la caisse.

C'est dire que si vous travaillez dans un magasin où règne un manque chronique de personnel, de sorte que vous subissez un stress excessif qui vous empêche de faire correctement votre travail avec toute l'attention que vous devriez pouvoir y mettre, vous ne pouvez pas être tenu-e responsable de l'erreur que ces conditions de travail vous ont fait commettre.

Par conséquent, si votre employeur-euse veut vous faire payer les erreurs de caisse que vous n'avez pas fautivement commises, ne vous laissez pas faire: refusez par principe et d'emblée de passer à la caisse, exigez qu'il-elle prouve avoir subi un dommage!

23. Litiges collectifs

Lorsque le litige avec votre employeur dépasse votre propre cas, la première chose à faire est de vous réunir avec vos collègues afin de discuter et de décider de la marche à suivre afin de régler ce conflit. Établissez un cahier commun de revendications et demandez par une lettre signée une rencontre en vue de régler le litige.

Attention: une action collective est généralement une opération délicate. Nous vous invitons vivement à faire appel au SIT qui pourra vous offrir un lieu de

réunion et vous accompagner pendant la négociation, soit en intervenant, directement soit en vous donnant des conseils. Nous pourrions également ensemble discuter des différentes options que vous pouvez choisir.

24. Conventions collectives

Une convention collective de travail (CCT) est un accord que négocient et signent un ou des syndicats avec un ou des employeurs dans le but de fixer des normes minimales, pour tout-e-s les salarié-e-s d'un secteur ou de l'entreprise. Les CCT permettent d'offrir aux employé-e-s de meilleurs droits que ceux qui découlent de la loi et de fixer de nouvelles normes là où la loi est silencieuse. Par exemple, limiter l'horaire hebdomadaire, fixer un salaire minimum ou une échelle salariale valable pour tout-e-s les employé-e-s, un congé paternité ou encore le droit à un congé annuel de formation syndicale.

Une CCT prévoit habituellement un mode de résolution des conflits individuels ou collectifs. Syndicats et patrons créent des commissions paritaires qui règlent les litiges liés à une CCT (par exemple, la commission peut mettre à l'amende un employeur qui ne respecterait pas les salaires prévus dans la CCT). Les syndicats et les patrons renégocient périodiquement les conventions.

Dans la vente il existe une convention collective. Pour l'instant, seuls quelques commerces ont signé cette convention. Toutefois, et depuis le 1er octobre 2014 certaines dispositions de cette convention sont applicables à tous les employeurs exerçant leur activité dans le commerce de détail. Il s'agit notamment des salaires minimums et de l'obligation de conclure une assurance perte de gain.

III. Convention collective de travail du commerce de détail (CTT-CD)

Du 1er juin 2014

Dispositions générales

Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail entre, d'une part;

- ▶ toutes les entreprises actives dans le commerce de détail, ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève ;

et, d'autre part :

- ▶ le personnel de vente fixe à plein temps;
- ▶ le personnel de vente fixe à temps partiel ;
- ▶ les apprentis ;
- ▶ le personnel de vente temporaire : est considéré comme 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.
- ▶ Le personnel de vente temporaire n'est soumis qu'aux articles 5, 6, 7, 9, 12, 13 et annexe 1 de la présente CCT.

On entend par personnel de vente les employés qui exercent leur activité principale de vente ou de préparation sur la surface de vente, y compris les zones de stock.

Sont exclus du champ d'application :

- ▶ Les employeurs qui sont déjà soumis à une convention collective de travail dont les conditions de travail sont dans l'ensemble équivalentes ou meilleures que celles de la présente CCT. La commission paritaire statue sur l'équivalence des conditions de travail;
- ▶ Le commerce de détail de journaux et de périodiques, 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.

Les pharmaciennes diplômées et les réparateurs/trices en pharmacie ne sont pas considérés comme personnel de vente et ne sont pas assujettis à la présente convention

S'unir pour défendre ses droits?

Adhérez au syndicat SIT

Salaires minimaux CTT-CD 2016

Les salaires minimaux annuels bruts pour une durée de travail hebdomadaire de 42 heures sont les suivants. Les salaires annuels peuvent être divisés par 12 ou par 13 selon la politique de l'entreprise:

A) Personnel fixe	Mensuel x 12	Mensuel x 13
- sans qualification	3'900 CHF	3'600 CHF
- sans qualification et 5 ans d'expérience	4'000 CHF	3'692.30 CHF
- avec diplôme	3'940 CHF	3'636.90 CHF
- avec diplôme et 5 ans d'expérience	4'040 CHF	3'729.25 CHF
- avec CFC	4'060 CHF	3'747.70 CHF
- avec CFC et 5 ans d'expérience	4'160 CHF	3'840 CHF
B) Apprentis		
- 1 ^{ère} année	833 CHF	
- 2 ^{ème} année	1'041 CHF	
- 3 ^{ème} année	1'250 CHF	
C) Personnel temporaire et personnel payé à l'heure¹		
- sans qualification	21.43 CHF	
- sans qualification et 5 ans d'expérience	21.98 CHF	
- avec diplôme	21.65 CHF	
- avec diplôme et 5 ans d'expérience	22.20 CHF	
- avec CFC	22.30 CHF	
- avec CFC et 5 ans d'expérience	22.86 CHF	

¹En sus du salaire horaire l'employeur doit vous verser le supplément pour les vacances de 8,33% (4 semaines) ou de 10,54% (5 semaines) et le supplément de 3,5% pour les jours fériés.

S'unir pour défendre ses droits?

Adhérez au syndicat SIT

Salaires minimaux CTT-CD 2017

Les salaires minimaux annuels bruts pour une durée de travail hebdomadaire de 42 heures sont les suivants. Les salaires annuels peuvent être divisés par 12 ou par 13 selon la politique de l'entreprise:

A) Personnel fixe	Mensuel x 12	Mensuel x 13
- sans qualification	3'940 CHF	3'636.90 CHF
- sans qualification et 5 ans d'expérience	4'040 CHF	3'729.25 CHF
- avec diplôme	3'980 CHF	3'673.85 CHF
- avec diplôme et 5 ans d'expérience	4'080 CHF	3'766.15 CHF
- avec CFC	4'100 CHF	3'784.60 CHF
- avec CFC et 5 ans d'expérience	4'200 CHF	3'876.90 CHF
B) Apprentis		
- 1 ^{ère} année	840 CHF	
- 2 ^{ème} année	1'051 CHF	
- 3 ^{ème} année	1'261 CHF	
C) Personnel temporaire et personnel payé à l'heure¹		
- sans qualification	21.65 CHF	
- sans qualification et 5 ans d'expérience	22.20 CHF	
- avec diplôme	21.86 CHF	
- avec diplôme et 5 ans d'expérience	22.42 CHF	
- avec CFC	22.53 CHF	
- avec CFC et 5 ans d'expérience	23.08 CHF	

¹En sus du salaire horaire l'employeur doit vous verser le supplément pour les vacances de 8,33% (4 semaines) ou de 10,54% (5 semaines) et le supplément de 3,5% pour les jours fériés.



**Une question, des infos?
...un site internet, des permanences**

www.sit-syndicat.ch

IV. CCT assistante en pharmacie

Dispositions générales

1. Durée du travail

La durée du travail est de 40h30. L'horaire de travail doit se situer entre 7h30 et 19h à l'exception des heures de garde. Deux jours de congé hebdomadaires doivent être accordés à l'employé-e. Un de ces deux jours peut être fractionné en deux demi-journées.

2. Heures supplémentaires

- 25% si elles sont effectuées les jours ouvrables, entre 7 h. 30 et 20 heures;
- 50% les jours ouvrables, avant 7h30 ou après 20 heures;
- 100% les dimanches ou jours fériés en dehors de ceux imposés par le service de garde.

Lorsque le personnel à temps partiel dépasse son temps de travail prévu contractuellement de plus de 20% en moyenne semestrielle, il reçoit les mêmes compensations que le personnel à 100%.

Le personnel de livraison est tenu de terminer son travail une demi-heure après la fermeture des officines.

Pour le service de garde officiel, les heures supplémentaires effectuées sont payées au tarif normal sans supplément ou compensées.

3. Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants:

Le 1^{er} janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le Jeûne Genevois, Noël et le 31 décembre (sauf dérogation par l'autorité cantonale pour ce dernier jour).

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou avec du temps libre hebdomadaire, il est remplacé. Les jours fériés

qui tombent dans une période de vacances sont remplacés par un congé équivalent fixé d'entente avec l'employeur et l'employé.

Le personnel qui travaille la veille du Vendredi-Saint, de l'Ascension, du Jeûne Genevois et de Noël est libéré, l'après-midi une heure avant la fermeture habituelle de la pharmacie.

La pharmacie est fermée le 1^{er} août. Ce jour est payé mais n'est pas compensé en cas de vacances ou de congé.

4. Maladie

En cas de maladie, l'employeur paye à son employé-e 4 semaines de salaire complet, pendant la première année de service dans l'officine, puis deux mois dès le deuxième année de service.

Ces prestations ne peuvent être versées qu'une fois en l'espace de 12 mois. Dans chaque cas, l'employé doit remettre à l'employeur un certificat médical indiquant la durée de la maladie.

En cas d'incapacité de travail de l'employé-e, l'employeur peut exiger que ce dernier soit vu par un médecin de son choix.

Dès que l'employé-e est engagé-e définitivement, l'employeur est tenu de l'assurer pour une indemnité journalière exigible dès le 61^{ème} jour de la maladie. L'indemnité assurée doit s'élever au 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. En cas de tuberculose, la couverture du salaire à 80% est étendue jusqu'à 1800 jours dans une période de 7 ans.

La prime est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé.

Salaires minimaux pharmacie 2016

a) Assistant-e-s en pharmacie

Classe 1

- Les assistant-e-s en pharmacie avec CFC et le personnel de bureau avec CFC d'employé de commerce:

1 ^{ère} année	4'060 CHF	5 ^{ème} année	4'385 CHF
2 ^{ème} année	4'120 CHF	6 ^{ème} année	4'510 CHF
3 ^{ème} année	4'180 CHF	7 ^{ème} année	4'636 CHF
4 ^{ème} année	4'259 CHF		

b) Personnel n'ayant pas les attributions des assistant-e-s en pharmacie

Classe 2

- Les chauffeurs et le personnel de vente avec certificat de capacité de fin d'apprentissage ou une expérience de 5 ans dans la branche:

1 ^{ère} année	4'020 CHF	5 ^{ème} année	4'171 CHF
2 ^{ème} année	4'171 CHF	6 ^{ème} année	4'289 CHF
3 ^{ème} année	4'020 CHF	7 ^{ème} année	4'415 CHF
4 ^{ème} année	4'059 CHF		

Classe 3

- Le personnel ne pratiquant pas la vente et sans titre officiel de qualification (personnel chargé de: conditionnement, manutention, tenue des stocks ou personnel de bureau sans connaissances spéciales):

1 ^{ère} année	3'720 CHF	4 ^{ème} année	3'833 CHF
2 ^{ème} année	3'743 CHF	5 ^{ème} année	3'878 CHF
3 ^{ème} année	3'788 CHF	6 ^{ème} année	3'952 CHF

Classe 4

- Le personnel ne pratiquant pas la vente et sans titre officiel de qualification, affecté à des tâches telles que le nettoyage:

1 ^{ère} année	3'580 CHF	4 ^{ème} année	3'756 CHF
2 ^{ème} année	3'620 CHF	5 ^{ème} année	3'841 CHF
3 ^{ème} année	3'681 CHF	6 ^{ème} année	3'952 CHF

c) Apprenti-e-s assistant-e-s en pharmacie

1 ^{ère} année	824 CHF
2 ^{ème} année	1'051 CHF
3 ^{ème} année	1'261 CHF

Informations pratiques

OCIRT, Office cantonal de l'inspection et des relations de travail
Rue David-Dufour 5, 1205 Genève - tél. 022 328 29 29

reception.ocirt@etat.ge.ch

► Assurances sociales

Caisse cantonale genevoise de compensation AVS-AI-APG
Rue des Gares 12, 1201 Genève - tél: 022 327 27 27

www.ocas.ch

Office cantonal de l'emploi (Accueil)
*Inscriptions: Rue des Gares 16, CP 2555,
1211 Genève2 - tél. 022 546 36 66*

www.ge.ch/oce

SUVA caisse nationale accident
Rue Ami-Lullin 12, 1207 Genève - tél. 0848 820 820

www.suva.ch

► Permis de séjour et de travail

Office cantonal de la population et des migrations
Route de Chancy 88, 1213 Onex - tél. 022 546 46 46

www.geneve.ch/ocp/



**Une question, des infos?
...un site internet, des permanences**

www.sit-syndicat.ch

Les objectifs du SIT:

Le SIT regroupe des travailleuses et travailleurs résolus à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables. Il est indépendant de tout parti politique et de toute confession et n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des seules cotisations des syndiqués.

- ▶ Défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge et sexe.
- ▶ Améliorer les conditions de travail, de salaire et de vie de toutes les catégories professionnelles.
- ▶ Lutter pour une sécurité sociale plus juste.
- ▶ Renforcer le droit d'association et la liberté syndicale.

**▶ Des doutes, des questions,
un problème?**

**Consultez le SIT
lors de ses permanences!**

Oui, j'adhère au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts

Nom	Prénom				
Né-e le	/ /	(JJ/MM/AAAA)	Sexe	N° AVS	Permis
Nationalité	Adresse e-mail				
Adresse (+c/o)					
N° postal	Localité		Tél. fixe		
Tél. portable	Employeur/entreprise				
Profession exercée	Taux d'occupation		%		

Je désire payer ma cotisation tous les : 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois
(entourer ce qui convient)

Le montant de ma cotisation est mensuel.
Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le _____ Signature

Salaire brut

Barème cotisations SIT

Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle	Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle
<input type="checkbox"/> Moins de 1'200.-	8.40	<input type="checkbox"/> de 3'501.- à 3'900.-	27.30
<input type="checkbox"/> de 1'201.- à 1'500.-	10.50	<input type="checkbox"/> de 3'901.- à 4'200.-	29.40
<input type="checkbox"/> de 1'501.- à 1'800.-	12.60	<input type="checkbox"/> de 4'201.- à 4'500.-	31.50
<input type="checkbox"/> de 1'801.- à 2'100.-	14.70	<input type="checkbox"/> de 4'501.- à 4'800.-	33.60
<input type="checkbox"/> de 2'101.- à 2'400.-	16.80	<input type="checkbox"/> de 4'801.- à 5'100.-	35.70
<input type="checkbox"/> de 2'401.- à 2'700.-	18.90	<input type="checkbox"/> de 5'101.- à 5'400.-	37.80
<input type="checkbox"/> de 2'701.- à 3'000.-	21.-	<input type="checkbox"/> de 5'401.- à 5'700.-	39.90
<input type="checkbox"/> de 3'001.- à 3'300.-	23.10	<input type="checkbox"/> de 5'701.- à 6'000.-	42.-
<input type="checkbox"/> de 3'301.- à 3'600.-	25.20	<input type="checkbox"/> (et ainsi de suite)	

Le SIT au service de ses membres:

- ▶ Défense et protection juridique liées au droit du travail.
- ▶ Fonds de grève
- ▶ Formation syndicale
- ▶ Information
- ▶ Impôts : remplissage des feuilles de déclaration d'impôts.

**Une question, des infos?
...un site internet, des permanences**

www.sit-syndicat.ch

Nous répondons à toutes les questions des travailleurs-euses de la vente lors de nos permanences syndicales ouvertes tous les mardis et les jeudis de 14h à 18h au SIT, rue des Chaudronniers 16, en vieille ville.

S'unir pour défendre ses droits?

Adhérez au syndicat SIT

- 16, rue des Chaudronniers
cp 3287, 1211 Genève 3
- 022 818 03 00
- sit@sit-syndicat.ch
www.sit-syndicat.ch


syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs