



**ANNEXE AUX CONDITIONS  
D'ENGAGEMENT  
DU 01.04.2023**

**MANOR GENEVE  
MANOR VESENZ**

# Sommaire

1. Engagement
2. Durée du travail

Les collaborateurs des magasins de Genève et Vézenaz sont soumis aux Usages du commerce de détail. La présente annexe aux conditions d'engagement générales du groupe Manor contient les dispositions spécifiques applicables à Manor Genève et Manor Vézenaz. Pour tous les points ne faisant pas l'objet d'une réglementation spécifique, les dispositions contenues dans le document "Conditions d'engagement" sont applicables.

# 1. Engagement

---

## **Contrat de travail (Point 1.1 des Conditions d'engagement)**

L'engagement repose sur la signature du contrat de travail individuel par les deux parties. Celui-ci règle la fonction, le ou les lieux de travail, la date d'entrée en fonction, le type de rémunération, le salaire, la durée hebdomadaire de travail et, le cas échéant, la durée de l'engagement.

Le contrat de travail est à durée indéterminée, déterminée ou maximale. Le contrat conclu pour une durée maximale est un contrat de durée indéterminée, mais limité par une échéance prédéterminée. Un collaborateur ne peut pas être occupé au même poste dans le cadre de plus de trois contrats continus de durée déterminée ou maximale. Dès que ces limites sont dépassées le contrat de durée déterminée ou maximale est automatiquement converti en un contrat de durée indéterminée.

---

## **Période d'essai (Point 1.2 des Conditions d'engagement)**

Pour les contrats à durée indéterminée et maximale, les trois premiers mois d'activité sont considérés comme période d'essai. Pour les contrats temporaires, le premier mois est considéré comme période d'essai. Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur sans qu'il ait demandé de l'assumer, la période d'essai est automatiquement prolongée d'autant. Une interruption des rapports de travail n'excédant pas six mois ne donne pas lieu à une nouvelle période d'essai. Tout jour d'essai doit être rémunéré au salaire minimum genevois.

## 2. Durée du travail

---

### **Durée hebdomadaire de travail (Points 2.1 et 2.2 des Conditions d'engagement)**

La durée de travail hebdomadaire est de 5 jours.

La durée hebdomadaire au poste de travail est de 42 heures. Durant les vacances scolaires et universitaires, la durée hebdomadaire du temps de travail des étudiants peut être modifiée d'entente entre l'employeur et l'étudiant.

---

### **Durée journalière de travail (Point 2.3 des Conditions d'engagement)**

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.

---

### **Arrêts de travail et pauses (Point 2.4 des Conditions d'engagement)**

Les arrêts de travail (par ex. achats du personnel) et les pauses ne comptent pas comme temps de travail. Ils ne sont pas rémunérés et doivent être badgés.

Les interruptions de travail légales suivantes - en une ou plusieurs fois - doivent impérativement être respectées :

- plus de 5 1/2 heures: 15 minutes
- plus de 7 heures: 30 minutes
- plus de 9 heures: 60 minutes

Ces pauses minimales ne peuvent être réduites. En cas de non-respect, le système effectue automatiquement la déduction qui s'impose.

Si l'organisation du travail le permet ou l'exige, des pauses supplémentaires ou de plus longue durée peuvent être planifiées resp. ordonnées par le supérieur.

Si, pour des raisons d'organisation du travail, le collaborateur peut être appelé à travailler durant sa pause et doit, de ce fait, effectuer celle-ci à son poste de travail, elle est considérée comme temps de travail.

Les collaborateurs, qui n'ont aucune possibilité de vue sur l'extérieur pendant leur travail, ont le droit de bénéficier de pauses compensatoires lumière. Ces pauses doivent être planifiées et intégrées de manière systématique dans le planning des employés dont les postes sont privés de lumière naturelle et de vue sur l'extérieur. Ces pauses s'ajoutent aux pauses ordinaires. Elles sont à la charge de l'employeur. Elles sont d'une durée de 20 minutes. Les règlements internes de Manor Genève et Manor Vésenaz précisent les modalités liées à la prise des pauses lumière. La pause café de 20 minutes pour le personnel privé de lumière naturelle et de vue sur l'extérieur se convertit en pause lumière payée. Les pauses lumière peuvent se dérouler, au choix de l'employé, à l'extérieur ou dans un local de pause pourvu de lumière naturelle et d'une vue sur l'extérieur.

En cas de fermeture retardée jusqu'à 22h00, le personnel a droit à une pause d'une demi-heure entre 17h00 et 20h00 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.-.

---

### **Dimanches et jours fériés (Point 2.6 des Conditions d'engagement)**

Le travail du dimanche et des jours fériés occasionnel (temporaire) ouvre droit à une majoration de salaire de 100%, incluant la majoration prévue par la loi sur le travail. Le collaborateur a droit à un repos compensatoire, dans la semaine qui précède ou qui suit, coïncidant avec un jour normalement travaillé. Le repos compensatoire n'ouvre pas droit à un salaire.

Le travail du dimanche et des jours fériés régulier ouvre droit à une majoration de salaire de 50%. Le collaborateur a droit à un repos compensatoire, dans la semaine qui précède ou qui suit, coïncidant avec un jour normalement travaillé. Le repos compensatoire n'ouvre pas droit à un salaire.

Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer, en plus du paiement ordinaire des heures travaillées, les majorations et repos suivants:

- une majoration de salaire de 100% des heures travaillées, ainsi qu'un repos compensatoire en temps de 100% des heures travaillées, fixé le 2 janvier ou
- un repos compensatoire en temps de 100% des heures travaillées, fixé au 2 janvier, et un congé payé de 100% des heures travaillées à une date fixée d'entente entre les parties

Seuls les suppléments prévus par la loi sur le travail sont dus aux étudiants.

---

### **Travail de nuit (Point 2.7 des Conditions d'engagement)**

En cas de travail de nuit (entre 22h00 à 05h00) occasionnel, les heures effectuées sont créditées et un supplément de salaire de 25% est versé.

Le travail de nuit régulier ou périodique (à partir de 25 nuits par an) donne droit à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de travail.

---

### **Organisation du travail (Point 2.8 des Conditions d'engagement)**

Le planning est établi de semaine en semaine mais au minimum deux semaines complètes à l'avance. Il est accessible à tous en tout temps. L'employé peut en obtenir une copie. L'employeur s'efforce, dans le cadre des possibilités de l'exploitation, de prendre en considération les intérêts des employés. Le planning peut être modifié en cas de besoin exceptionnel de l'employeur ou de l'employé. L'employé est tenu d'accepter la modification en cas de besoin exceptionnel, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. En cas de refus justifié, l'employé ne s'expose à aucune conséquence négative.

---

## **Absences (Point 2.12 des Conditions d'engagement)**

---

### **Consultations médicales (Point 2.12.2 des Conditions d'engagement)**

---

Les rendez-vous doivent en principe être pris en dehors des heures de travail. Si cela n'est pas possible, les règles suivantes sont applicables:

Pour les apprenants, le personnel engagé à durée indéterminée ou maximale, dont le taux d'activité annuel moyen est supérieur ou égal à 80%, deux heures au maximum par semaine sont créditées, la durée de travail journalière théorique ne pouvant en aucun cas être dépassée.

Pour le personnel engagé à durée indéterminée ou maximale à temps partiel, dont le taux d'activité annuel moyen est inférieur à 80%, ainsi que pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat temporaire, les consultations médicales sont considérées comme des absences non payées.

### **Thérapies (Point 2.12.4 des Conditions d'engagement)**

---

Les rendez-vous doivent être pris en dehors des heures de travail. Si cela n'est pas possible, les règles suivantes sont applicables:

Pour les apprenants, le personnel engagé à durée indéterminée ou maximale, dont le taux d'activité annuel moyen est supérieur ou égal à 80%, deux heures au maximum par séance sont créditées, la durée de travail journalière théorique ne pouvant en aucun cas être dépassée. Un certificat médical doit être remis à l'employeur.

Pour le personnel engagé à durée indéterminée ou maximale à temps partiel, dont le taux d'activité annuel moyen est inférieur à 80%, ainsi que pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat temporaire, les séances de thérapie sont considérées comme des absences non payées.

## **Jours fériés (Point 2.14 des Conditions d'engagement)**

---

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 / 1<sup>er</sup> août / Jeûne Genevois / Noël / 31 décembre.

L'obligation de libérer les employés ne s'applique pas aux entreprises au bénéfice de dispositions dérogatoires selon la loi cantonale sur les heures d'ouvertures des magasins (LHOM) ou selon la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr et ses ordonnances d'application).

Si un jour férié coïncide avec le jour de congé hebdomadaire habituel, le droit au congé hebdomadaire est supprimé. Si un jour férié est compris dans une période de vacances, il ne compte pas comme jour de vacances.

Les collaborateurs à salaire horaire ont droit, à compter du premier jour de travail à une indemnité de 3.5% du salaire brut correspondant aux neuf jours fériés.

### Méthode de calcul des vacances et jours fériés (Point spécifique Genève – Vézenaz)

Les Usages du commerce de détail de Genève prévoit que pour les collaborateurs rétribués à l'heure, l'indemnisation "jours fériés" s'élève à 3.5% du salaire horaire.

L'indemnité de vacances (10.65% du salaire horaire) tient compte du montant versé à titre d'indemnité "jours fériés" comme dans l'exemple suivant:

20 heures à CHF 25.-		= CHF 500.00
+ 3.5% jours fériés sur CHF 500.00		= CHF 17.50
	Sous total	= CHF 517.50
+10.65% vacances sur CHF 517.50		= CHF 55.10
	Total	= CHF 572.60

Pour des raisons techniques liées à l'établissement des fiches de salaire et en accord avec l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, la prise en compte de l'indemnité "jours fériés" dans l'indemnité de vacances sera effectuée par un correctif de l'indemnité "jours fériés" (3.87% au lieu de 3.5%), comme dans l'exemple suivant:

20 heures à CHF 25.-		= CHF 500.00
+ 3.87% jours fériés sur CHF 500.00		= CHF 19.35
+10.65% vacances sur CHF 500.00		= CHF 53.25
	Total	= CHF 572.60

Ce correctif, appliqué pour des raisons techniques, ne signifie pas que Manor s'écarte du taux d'indemnité "jours fériés" prévu dans les Usages du commerce de détail à Genève, à savoir 3.5%, lequel reste pleinement applicable à votre contrat, mais répond à la nouvelle méthode de calcul présentée ci-dessus.

Pour les collaborateurs ayant 6 semaines de vacances, l'indemnité de vacances s'élève à 13.04% et le correctif de l'indemnité "jours fériés" est de 3.96%.

---

### **Jours de congé spéciaux (Point 2.15 des Conditions d'engagement)**

Pour les apprenants et le personnel engagé à durée indéterminée, des jours de congé payés sont accordés pour les événements exceptionnels suivants:

- Mariage ou partenariat enregistré: 3 jours
- Mariage d'un frère, d'une soeur, d'un enfant, d'un parent: 1 jour
- Paternité: 3 semaines (deux semaines de congé légal suivies d'une semaine supplémentaire accordée par Manor)
- Adoption: congé cantonal de 16 semaines (ou 20 semaines dès la 5<sup>ème</sup> année de service); si non bénéficiaire de tout ou partie du congé cantonal: congé de 3 semaines (accordé par Manor)
- Décès d'un parent, du conjoint, d'un enfant: 3 jours
- Décès d'un beau-parent, d'un frère, d'une soeur: 2 jours
- Décès d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'une tante, d'un oncle, d'un beau-frère, d'une belle-soeur: 1 jour
- Déménagement (appartement non meublé, maximum une fois par année civile et dans la mesure où le contrat n'est pas résilié): 1 jour

Les partenaires sont assimilés aux époux pour l'octroi des jours de congé spéciaux. Ceux-ci sont accordés aux collaborateurs percevant un salaire horaire en fonction de leur taux d'occupation. Les jours de congés spéciaux ne peuvent être pris ultérieurement. Pour la paternité et l'adoption les règles légales s'appliquent. En cas de naissance ou d'adoption multiple la durée du congé reste inchangée.

Pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat à durée maximale, employés depuis 3 mois dans l'entreprise, des congés spéciaux rémunérés sont accordés sur demande dans les cas suivants:

- Mariage ou partenariat enregistré: 2 jours
- Paternité: congé légal de 2 semaines ou congé de 2 jours pour les non bénéficiaires du congé de paternité légal
- Adoption: congé cantonal de 16 semaines
- Décès (selon lien de parenté et le lieu de décès): ½ jour à 3 jours
- Déménagement (appartement non meublé, maximum une fois par an): 1 jour

Pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat temporaire, les jours de congés spéciaux sont considérés comme des absences non payées. En cas de paternité et d'adoption, les dispositions légales s'appliquent.

---

### **Allocation de maternité et d'adoption (Point spécifique Genève – Vésenaz)**

De la 1<sup>ère</sup> à la 4<sup>ème</sup> année de service, le personnel bénéficie d'une allocation maternité ou adoption de seize semaines à compter de la date de l'accouchement, resp. de l'adoption pour un enfant de moins de huit ans. L'allocation est égale à 80% du gain assuré. Dès la 5<sup>ème</sup> année de service, cette allocation est portée à vingt semaines. Seul le nombre d'années de service à la date de l'accouchement est pris en compte pour déterminer la durée de l'allocation. Durant les quatre dernières semaines, l'employeur verse le salaire à 80% duquel sont déduites les charges sociales.



**Congé non rémunéré lors d'une naissance, adoption ou prise en charge d'un proche  
(Point 2.18 des Conditions d'engagement)**

---

Les collaborateurs ont droit aux congés non rémunérés suivants:

- Maternité: 4 mois resp. 3 mois pour les collaboratrices bénéficiant d'un congé de maternité rémunéré de 20 semaines
- Paternité: 1 semaine
- Adoption: 13 semaines (dans la mesure où le collaborateur ne bénéficie pas du congé d'adoption cantonal)

Si l'organisation du travail le permet, des congés de maternité, de paternité et d'adoption plus longs ainsi que des congés pour la prise en charge de proches peuvent être accordés par le supérieur.