



**DOCUMENT B**

# Constatation des conditions de travail en usage à Genève

## Principes généraux et seuils

Version du 30 octobre 2015 (validée par le CSME le 11 décembre 2015)

### 1. Principes appliqués dans la constatation des usages

Trois cas de figure sont distingués :

- 1) secteur couvert par une CCT étendue,
- 2) CCT sectorielle non étendue,
- 3) secteur non couvert par une CCT.

Dans le premier cas, sauf exception, la CCT étendue est réputée constituer les usages du secteur concerné.

Dans le deuxième cas, lorsque les employeurs liés par une CCT de secteur non étendue occupent au moins 50% de tous les travailleurs, cette CCT devient, dans la règle et après examen par la Commission des mesures d'accompagnement (CMA), constitutive de l'usage<sup>1</sup>.

### 2. Définition de seuils lors de la constatation des usages sur la base d'une enquête de terrain

Dans les secteurs dans lesquels les usages ne peuvent pas être établis sur la base d'une CCT, étendue ou non étendue, il appartient au CSME de procéder à la constatation des usages sur la base d'observations représentatives et en se référant à des critères d'appréciation objectifs. En effet, il n'existe pas de méthode scientifique ou statistique avérée, ni de critères juridiques ou économiques reconnus pour ce type de problématique.

Les enquêtes et les travaux de l'OGMT servent de matériau de base pour l'établissement des usages professionnels, en fournissant des éléments d'information pertinents et représentatifs<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Règle adoptée par le CSME le 13 mars 2015.

<sup>2</sup> L'article 23 alinéa 2 de la LIRT précise que « pour constater les usages, l'office se base sur les conventions collectives de travail, les contrats-types de travail, les résultats des données recueillies ou d'enquête menées auprès des entreprises, les travaux de l'observatoire [OGMT], ainsi que sur les statistiques disponibles en la matière. »

Le CSME a défini, sur proposition de l'OGMT, que, dans la règle, les conditions de travail étaient constitutives d'usage dès lors qu'elles étaient appliquées par :

- au moins 50 % des entreprises d'une branche donnée
- qui emploient au moins 2/3 (66,67 %) des travailleurs.

Le cumul de ces deux limites a l'avantage de représenter une large majorité des relations de travail, tout en évitant que quelques entreprises majeures n'imposent leurs conditions aux autres.

Offrant des garanties de sécurité et d'acceptabilité, ce double seuil de référence assure une position juridique solide en cas de contestation par une entreprise quant à l'application des conditions de travail en usage ainsi constatées.

Ce seuil n'est pas intangible : le CSME peut décider d'y déroger compte tenu des spécificités de certaines branches.

En ce qui concerne les salaires constitutifs des usages, le CSME renonce à fixer une règle précise et il procède systématiquement à une analyse de la situation sur la base des données figurant dans le rapport de synthèse de l'enquête de terrain.

*Annexe B1*

**ENQUETES « CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS SOCIALES EN USAGE »**

Liste des points à examiner en vue de constater s'il existe, pour chacun d'eux, des usages :

**I. CHAMP D'APPLICATION**

- Genre de travailleur
- Genre d'entreprise

**II. DUREE DU TRAVAIL ET DU REPOS**

- Durée du travail
- Horaire de travail
- Dérogation à l'horaire
- Pauses

**III. SALAIRES ET INDEMNITES**

- Salaires
- Clause d'indexation des salaires (automatique ou négociée)
- Heures supplémentaires
- Travail supplémentaire
- Travail de nuit, du dimanche, etc.
- Primes, 13ème salaire, etc.
- Indemnités de déplacements, de repas et autres

**IV. VACANCES ET JOURS FERIES**

- Durée et barème des vacances
- Montant de l'indemnité des vacances
- Jours fériés

**V. ASSURANCES**

- Perte de gain en cas de maladie et délai de carence