TRANSPORTS

ET

DEMENAGEMENTS

❖❖❖

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Edition 2026

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

l'Association Genevoise des Entreprises de Transport ***(AGET)***

l'Association Genevoise des Entreprises de Déménagement ***(AGED)***

d'une part

et

le Syndicat UNIA

d'autre part

TABLE DES MATIERES

1. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art.		Pages
1.	Champ d'application	4
2.	Durée du travail	4
3.	Horaire et repos hebdomadaire	4
4.	Jours fériés	5
5.	Heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche	5
6.	Salaires	6
	Gratification	7
7.	Indemnités de déplacement	7
8.	Habits de travail	8
9.	Conditions d'engagement et de licenciement	8

2. PRESTATIONS SOCIALES

10.	Vacances	9
11.	Absences justifiées	9
12.	Allocations familiales	10
13.	Maladie et maternité	10
	Droit au salaire en cas de maladie	10
	Droit au salaire en cas de maternité ou d'adoption	11
14.	Accidents	12
15.	Service militaire et protection civile	12
16.	Prévoyance professionnelle	12

3. CLAUSES GENERALES

17.	Obligations générales des employeurs	13
18.	Obligations générales des employés	13
19.	Frais médicaux liés au permis de conduire professionnel	14
20.	Affichage dans les entreprises	14

4. ORGANISATION PROFESSIONNELLE

21.	Commission paritaire	15
	Différends collectifs	15
	Différends individuels et contrôle de la convention	15

5. DISPOSITIONS FINALES

22.	Situations acquises	16
23.	Travail interdit	16
24.	Entrée en vigueur et résiliation	16

Remarque : Les termes employés au masculin désignent aussi bien le personnel masculin que féminin.

PREMIERE PARTIE

CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art. premier

CHAMP D'APPLICATION

La convention est applicable sur tout le territoire du canton de Genève aux entreprises de transports pour le compte de tiers et aux entreprises de déménagements signataires de la présente convention collective. L'ensemble du personnel de ces entreprises est soumis à la présente convention.

La présente convention n'est pas applicable aux entreprises du bâtiment et du génie civil exécutant elles-mêmes leur propre transport avec leurs propres véhicules.

Art. 2

DUREE DU TRAVAIL

La durée normale du travail est fixée à 45 heures par semaine, pause comprise, pour le personnel d'exploitation, et à 42 heures par semaine, pause comprise, pour le personnel administratif.

Dans les cas exceptionnels, compte tenu de la marche des affaires, les entreprises peuvent demander à leurs employés d'effectuer moins d'heures pendant les périodes « creuses ». Ces heures non effectuées devront être compensées au plus tard le mois suivant. Il est également précisé que la semaine de travail ne dépassera jamais 50h maximum et ne sera jamais inférieure à 35h.

Dans tous les cas l'employeur devra respecter le planning fixé 15 jours à l'avance conformément à l'article 3 ci-dessous.

Pause : Le temps consacré à la pause ne doit pas dépasser 20 minutes le matin.

Art. 3

HORAIRE ET REPOS HEBDOMADAIRE

Pour le personnel d'exploitation, il est recommandé de généraliser, dans la mesure du possible, le travail hebdomadaire réparti sur 5 jours. Toutefois, si les

besoins de l'entreprise l'exigent, le personnel peut être appelé à travailler en dehors de l'horaire normal, aux conditions prévues par l'art. 5 de la convention collective de travail.

Pour le personnel administratif, le travail hebdomadaire est réparti sur 5 jours.

La pause quotidienne de midi doit être, dans tous les cas, d'une heure au moins.

Chaque entreprise est tenue d'établir un horaire de travail qui doit être affiché bien en vue dans les locaux de l'entreprise, au minimum deux semaines à l'avance.

Demeurent réservées la loi sur le travail (LTr), les ordonnances 1 et 2 sur les transports (OTR 1 et 2) et la loi sur la durée du travail dans les entreprises de transports publics (LDT)

Art. 4

Art. 4-1 - JOURS FERIES

Sont considérés comme jours fériés officiels et payés :

1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre.

En outre, lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour de vacances, ce jour sera compensé.

Art. 4-2 - 1er MAI

Le personnel est libéré et payé l'après-midi du 1er mai.
si cet après-midi coïncide avec un dimanche ou un jour de vacances il ne sera pas compensé.

Art. 5

HEURES SUPPLEMENTAIRES, TRAVAIL DE NUIT ET DU DIMANCHE

1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires faites en dehors de l'horaire normal de travail sont payées ou compensées avec un supplément de 25% dans un délai de six mois. Un décompte est remis à l'employé au maximum tous les mois.

Le personnel qui a été dans l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires à la demande de l'employeur et/ou qui découlent des besoins du service est tenu de les annoncer au responsable du service concerné dès la fin du transport et de les faire contresigner par celui-ci.

2. Travail de nuit et du dimanche occasionnel

Le travail effectué après 20h00 ou avant 6h00, ou encore le dimanche, est payé ou compensé avec un supplément de 50%.

Le travail effectué le samedi après-midi est payé ou compensé avec un supplément de 25%.

Art. 6

SALAIRES (année 2026)

Les salaires minimaux sont reportés sur l'Avenant ci-joint qui fait partie intégrante de la présente CCT. Les Parties précisent que les salaires minimaux figurant dans l'Avenant ne tiennent pas compte de la « Gratification » qui sera versée, cas échéant, en sus du salaire.

Les salaires minimaux (à l'exception des salaires des apprentis) sont, en principe, adaptés chaque année à l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre. Les parties conviennent cependant de se rencontrer en fin d'année pour discuter de cette adaptation en tenant compte, notamment, de la situation dans le secteur des transports.

GRATIFICATION

Le travailleur a droit à une gratification calculée sur la moyenne du salaire brut de l'année civile (sans allocations) ; cette gratification s'élève à 1/3 d'un salaire mensuel brut après une (1) année de service complète dans la même entreprise et à 2/3 d'un salaire mensuel brut par année civile complète après deux (2) ans dans la même entreprise.

Les indemnités et allocations prévues aux articles 7 et 12 de la CCT ne sont pas comprises dans le salaire mensuel à prendre en compte.
Cette gratification est payée chaque mois ou en fin d'année. Si la gratification est intégrée dans le salaire horaire, elle n'est plus due à la fin de l'année.

En tout état de cause, n'ont droit à cette gratification que les travailleurs dont le contrat de travail n'est pas résilié au moment de l'attribution de cette gratification.

Art. 7

INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Le personnel appelé à se déplacer hors du rayon local pour le compte de son employeur a droit, au minimum, aux indemnités suivantes :

a)	Camion avec couchette	Fr. 15.-- pour la nuit
c)	Pour le repas de midi	Fr. 18.--
d)	Pour le repas du soir	Fr. 22.--
e)	Pour le petit déjeuner	Fr. 6.--

Si l'employé peut prouver qu'il a eu nécessairement des frais plus élevés, l'employeur est tenu de les lui rembourser.

Lorsque le transport est effectué dans le rayon local, le paiement de ces indemnités est subordonné à un accord préalable du responsable.

Art. 8

HABITS DE TRAVAIL

A moins qu'il n'ait fourni un vêtement de travail particulier, l'employeur doit mettre gratuitement à la disposition de chaque employé, lorsque l'engagement est définitif, deux tenues professionnelles par année de travail. Ces vêtements

restent la propriété de l'employeur, le nettoyage et l'entretien sont l'affaire de l'employeur. Si l'employé nettoie lui-même les tenues professionnelles, celui-ci peut demander à son employeur un remboursement forfaitaire.

Art. 9

CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE LICENCIEMENT

Pendant le temps d'essai fixé à 2 mois par écrit, pouvant être étendu à 3 mois en cas d'accord réciproque confirmé par écrit, le congé peut être donné de part et d'autre, moyennant observation d'un préavis de 7 jours nets, sauf accord contraire écrit des parties.

Ensuite, le congé pourra être donné par écrit de part et d'autre dans les délais suivants :

- après le temps d'essai : 1 mois pour la fin d'un mois
- après un an : 2 mois pour la fin d'un mois
- après 9 ans : 3 mois pour la fin d'un mois

La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 335, al. 2 CO : Code Fédéral des obligations).

Sont réservées les dispositions du CO applicables en cas de résiliation abusive (art. 336, 336a, 336b CO), de résiliation en temps inopportun, soit pendant et avant le service militaire, la maladie ou l'accident (art. 336c et 336d CO), et de résiliation injustifiée (art. 337c et 337d CO).

DEUXIEME PARTIE

PRESTATIONS SOCIALES

Art. 10

VACANCES

Les vacances sont octroyées et payées selon les normes légales en vigueur (art. 329ss CO).

Une cinquième semaine de vacances est accordée aux employés qui ont travaillé 10 ans dans l'entreprise ou à ceux qui sont âgés de 50 ans et qui ont accompli 5 ans de service dans l'entreprise.

En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante. Elles comprennent au moins deux semaines consécutives.
L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur, dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.

Est considérée comme exercice-vacances, la période de 12 mois qui précède le 1er juillet de chaque année, date à laquelle doivent être remplies les conditions d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 11

ABSENCES JUSTIFIEES

Sur demande, des congés spéciaux peuvent être accordés au personnel dans les cas suivants, après un an d'activité dans l'entreprise :

- Mariage : 2 jours
- Naissance de ses propres enfants : Deux semaines-conformément aux dispositions applicables du Code des Obligations
- Décès (selon degré de parenté et lieu de décès) : de 1 à 3 jours
- Déménagement : 1 jour dans l'intervalle de 12 mois consécutifs

Art. 12

ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont payées selon les normes légales en vigueur, par le truchement de la Caisse interprofessionnelle d'allocations familiales de la Fédération des Entreprises Romandes Genève, à laquelle se rattachent obligatoirement toutes les entreprises de la branche.

Art. 13

MALADIE ET MATERNITE

a) Droit au salaire en cas de maladie

Après le temps d'essai, l'employeur est tenu de garantir 80% du salaire dès le premier jour d'absence dûment justifiée L'employeur garantit le versement dès le premier jour de maladie constatée par certificat médical d'une indemnité journalière non soumise aux charges sociales correspondant à 80% du salaire pendant 730 jours dans 900 jours consécutifs.

L'association négocie chaque année un contrat collectif auprès d'une assurance et le propose aux entreprises membres.

Les employeurs prennent à leur charge 55 % de la prime, les 45 % restants sont retenus sur le salaire des employés. Le montant ainsi prélevé dans le cadre du contrat collectif est versé par les employeurs à la Caisse interprofessionnelle AVS de la Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER CIAM) en même temps que les autres contributions relatives notamment aux allocations familiales.

La commission paritaire est compétente pour s'assurer du bon fonctionnement du système de perception des contributions et de la prise en considération par les caisses maladie de tous les cas qui leur sont transmis, étant entendu que les travailleurs assurés avec réserves ou non assurables ne sauraient prétendre à une indemnisation aussi large que les travailleurs admis sans réserve à l'assurance.

L'employeur qui satisfait aux obligations ci-dessus est libéré de toutes les charges découlant pour lui de l'art. 324a CO. Il est délié de toutes autres obligations, en particulier dès le moment où le contrat de travail a pris fin et quelle que soit la partie qui a dénoncé le contrat. Le travailleur a toutefois

la possibilité d'être transféré en assurance individuelle pour continuer à bénéficier des prestations.

Toutefois, en cas de maladie et pour les travailleurs étant depuis 10 ans dans l'entreprise, l'employeur, le cas échéant, complète à 100 % pour les trois premières semaines de maladie les prestations de l'assurance qui sont :

- *en cas d'hospitalisation : l'indemnité est versée à raison de 100 % du salaire pendant 730 jours dans l'intervalle de 900 jours consécutifs,*

- *la prise en charge par l'assurance-maladie des cas contestés par la Caisse Nationale d'Assurance en cas d'accidents,*

- *pour les autres assurés faisant l'objet de réserves : l'indemnisation sur la base des dispositions légales et du barème des Tribunaux de Prud'hommes selon l'échelle de Berne (annexe 1), les années dans l'entreprise étant remplacées par les années dans la profession.*

b) Droit au salaire en cas de maternité ou d'adoption

La Convention collective de travail se réfère à la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) et à la Loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat).

Art. 14

ACCIDENTS

Chaque entreprise doit assurer son personnel contre les accidents professionnels et non professionnels de préférence auprès de la Caisse Nationale suisse d'assurances en cas d'accidents, et doit se conformer à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981 et à l'Ordonnance sur l'assurance-accidents du 20 décembre 1982.

L'indemnité journalière non soumise aux charges sociales correspond, en cas d'incapacité totale de travail, au 80% du gain effectif assuré. Si l'incapacité de travail n'est que partielle, l'indemnité journalière est réduite en conséquence.

La prime pour accidents non professionnels est à la charge du travailleur.

Art. 15

SERVICE MILITAIRE ET PROTECTION CIVILE

Le droit à l'allocation pendant le service militaire obligatoire en Suisse est réglé par les caisses de compensation.

Toutefois, pour satisfaire aux exigences de l'article 324a et b CO, les entreprises compléteront le revenu de leurs employés jusqu'à concurrence du pourcentage ci-après :

- *Ecoles de recrues, écoles de sous-officiers :*

  75 % du salaire pour le personnel marié
  50 % du salaire pour les célibataires

- *Autres services*

  jusqu'à 1 mois par année : 100 % du salaire
  plus d'1 mois par année : 50 % du salaire pour les célibataires
  75 % du salaire pour le personnel marié,
  ou célibataire avec charge de famille

Art. 16

PREVOYANCE PROFESSIONNELLE

Tout le personnel est obligatoirement affilié par l'employeur à la Caisse inter-entreprises de prévoyance professionnelle de la Fédération des Entreprises Romandes Genève à des conditions conformes à la loi sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982.

Il est précisé que l'affiliation obligatoire à la Caisse inter-professionnelle ne concerne que les entreprises qui ne disposent pas d'une caisse en propre ou qui ne sont pas affiliées à une autre caisse.

TROISIEME PARTIE

CLAUSES GENERALES

Art. 17

OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS

Les employeurs doivent s'efforcer d'employer régulièrement leur personnel pour éviter, dans la mesure du possible, les mises à pied et le chômage. Pour limiter les risques d'accidents de personnes ou de matériel, ils doivent mettre à la disposition du personnel des véhicules en bon état.

Ils doivent également respecter, dans le cadre de la vie de l'entreprise, la sphère privée de l'employé. Ils doivent notamment veiller à ce que le climat de travail évite toute forme de discrimination fondée sur le sexe, la couleur de la peau ou la religion, ainsi que toute forme de harcèlement.

L'employeur doit mettre sur pied une procédure permettant à la victime d'être entendue et assistée ; il doit aussi informer ses collaborateurs de ladite procédure.

Art. 18

OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYES

Le personnel doit exécuter son travail avec toute la conscience professionnelle requise et prendre soin, en particulier, des véhicules et du matériel qui lui sont confiés.

Il doit signaler sans retard à la direction de son entreprise l'état éventuellement déficient des véhicules et les défauts qui pourraient être constatés dans l'utilisation du matériel pendant le service.

L'employé répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement, par négligence ou par imprudence (art. 321e CO).

Au surplus, l'employé doit observer la plus grande discrétion sur toutes les affaires dont il a connaissance dans l'exercice de son activité, notamment sur la clientèle. Cette obligation le lie même après son départ de l'entreprise.

Art. 19

FRAIS MEDICAUX LIES AU PERMIS DE CONDUIRE PROFESSIONNEL

Sur présentation des frais d'honoraires et jusqu'à concurrence de Fr. 300.--, l'employeur rembourse à l'employé les frais résultants d'examens médicaux obligatoires, tous les cinq ans pour les personnes n'ayant pas atteint l'âge de 50 ans et tous les trois ans pour ceux qui ont dépassé cet âge.

Art. 20

AFFICHAGE DANS LES ENTREPRISES

Le Syndicat signataire de la convention collective de travail est habilité à diffuser des informations dans les entreprises pour autant que toute publication destinée à être affichée soit préalablement soumise au secrétariat des deux associations patronales.

UNIA reçoit chaque année la liste des entreprises soumises à la CCT.

QUATRIEME PARTIE

ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Art. 21

COMMISSION PARITAIRE

a) Différends collectifs

Les associations signataires s'efforceront de régler à l'amiable les différends pouvant surgir entre elles. A cette fin, chaque partie désigne cinq délégués de la profession, qui formeront ensemble la Commission paritaire de dix membres, à laquelle les différends sont soumis.

Les secrétaires des associations professionnelles signataires assistent aux séances à titre consultatif.

Si l'une des parties signataires demande la convocation de la Commission paritaire, cette dernière doit se réunir dans les 15 jours qui suivent la demande.

En cas de désaccord entre les parties, l'affaire est soumise à l'appréciation de la Chambre des relations collectives de travail.

b) Différends individuels et contrôle de la convention

La même Commission paritaire fonctionne également comme organe de contrôle et comme instance habilitée à trancher en premier ressort les différends individuels nés de l'interprétation de la présente convention collective.

Elle intervient notamment dans tous les cas qui ne relèvent pas des Tribunaux de prud'hommes ou des Tribunaux civils.

Lorsqu'une ou plusieurs entreprises, ou un ou plusieurs ouvriers, ont fait l'objet d'une décision de la part de la Commission paritaire et qu'ils refusent de s'y soumettre, le différend est porté devant la Chambre des relations collectives de travail qui statue conformément à l'Arrêté du Conseil d'Etat de 1955. La

décision de la Commission paritaire doit mentionner le délai de recours et l'instance auprès de laquelle il doit être déposé.

Si des amendes sont prononcées, leur montant est attribué à la Commission paritaire et utilisé pour couvrir les frais occasionnés par l'établissement et le contrôle de la présente convention.

CINQUIEME PARTIE

DISPOSITIONS FINALES

Art. 22

SITUATIONS ACQUISES

Les situations meilleures pour le personnel, acquises avant l'entrée en vigueur de la présente convention, sont garanties.

Art. 23

TRAVAIL INTERDIT

En dehors de l'horaire normal, il est interdit d'effectuer des travaux rémunérés pour le compte de tiers. Les employés qui effectuent de tels travaux peuvent être congédiés immédiatement, sans que le délai normal de congé leur soit applicable (articles 321a et 337 CO).

Art. 24

ENTREE EN VIGUEUR ET RESILIATION

La présente convention collective annule et remplace toutes les conventions conclues antérieurement.

Elle entre en vigueur le 01 janvier 2026.
Sa validité est fixée au 31 décembre 2028.

En cas de dénonciation, seuls les points dénoncés sont soumis à une nouvelle discussion qui doit avoir lieu au plus tard trois mois après la dénonciation, les autres dispositions restant inchangées pour une nouvelle durée d'un an.

Pendant toute la durée de la convention, les parties se garantissent la paix absolue du travail.

Ainsi fait à Genève, le 9 novembre 2025

Syndicat UNIA

Présidente Vania Alleva

.....

Vice-présidente Véronique Polito

.....

UNIA Genève

Balmain Badel

.....

Président de l'AGED

.....

Président de l'AGET

.....