

CCT

Convention collective de travail des sous traitants des TPG



**Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti**

**Groupement
Entreprises
Sous-traitantes
TPG**

Convention collective de travail

entre

GEST, Groupement des entreprises sous-traitantes des tpg
d'une part

et

SEV, Syndicat du personnel des transports
d'autre part

PGH
AK

Table des matières

Préambule.....	6
Dispositions générales et obligationnelles.....	7
A. Dispositions générales	7
1. Fondement juridique	7
2. Contenu du texte déterminant.....	7
3. Champ d'application	7
4. Liberté syndicale.....	8
B. Relations entre les parties contractantes.....	8
5. Parties contractantes	8
6. Collaboration entre les parties contractantes	8
7. Salaire	8
8. Négociations salariales	9
9. Négociations pendant la durée de validité de la CCT	9
10. Contribution de solidarité	9
C. Procédure de conciliation et d'arbitrage.....	9
11. Résolution de conflits.....	9
Dispositions normatives.....	10
D. Nature juridique, conclusion des rapports de travail	10
12. Nature juridique	10
13. Soumission à la présente CCT	10
14. Conclusion et durée des rapports de travail	10
15. Contrat de travail	10
16. Temps d'essai.....	11
E. Principes.....	11
17. Protection de la personnalité	11
18. Egalité entre la femme et l'homme ainsi qu'égalité des chances.....	11
F. Comportement et responsabilités	11
19. Comportement pendant le travail.....	11
20. Entretien des choses confiées et devoir de diligence et de loyauté	12
21. Données personnelles.....	12
22. Obligation de discréetion.....	12
23. Dons et autres avantages de valeur	13
24. Responsabilité civile	13
G. Durée du travail, vacances et congés	13
25. Fondement juridique	13
26. Lieux de service.....	13

27. Base de calcul.....	14
28. Durée du travail	14
29. Planification	14
30. Durée du tour de service.....	15
31. Heures supplémentaires	15
32. Pauses	15
33. Vacances	16
34. Jours de repos	16
35. Congés spéciaux	16
H. Salaire, allocations et indemnités.....	17
36. Salaire initial.....	17
37. Décompte et versement du salaire.....	17
38. 13 ^{ème} salaire	17
39. Salaire horaire.....	17
40. Indemnités, allocations et gratifications d'ancienneté	18
I. Sécurité et protection de la santé	18
41. Principes	18
42. Obligations de l'employeur	18
43. Obligations du ou de la collaborateur·rice.....	19
J. Droits et obligations en cas de maladie ou accidents.....	19
45. Atteinte à la capacité de travail	19
46. Maladie.....	19
47. Accident	20
48. Congé maternité et allaitement, congé paternité, congé parental.....	20
49. Congé d'adoption	20
50. Service militaire ou protection civile	21
51. Prévoyance professionnelle	21
52. Permis de conduire	21
53. Perte du permis de conduire	21
K. Fin des rapports de travail.....	22
54. Procédure lors d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou d'un comportement insatisfaisant.....	22
55. Fin des rapports de travail sans résiliation.....	22
56. Résiliation d'un commun accord	22
57. Résiliation ordinaire	22
58. Délai de congé	22
59. Protection contre les licenciements.....	23



60. Protection contre le licenciement pour activité syndicale	23
61. Résiliation immédiate pour justes motifs	24
62. Absence injustifiée du travail ou abandon du poste	24
63. Certificat de travail	24
64. Reprise du personnel en cas de la reprise des lignes de transports publics après un appel d'offres public et protection contre le licenciement.....	24
Dispositions générales finales et transitoires.....	25
65. Nature juridique des annexes.....	25
66. Durée de validité de la CCT	25
67. Dénonciation de la CCT	25
68. Régime sans convention.....	25
69. Droits acquis	26
Date et signatures	26

Préambule

Par cette CCT, les parties contractantes veulent contribuer à assurer le succès des entreprises sous-traitantes des tpg et à ce qu'elles assument leurs responsabilités sociales et environnementales. Le respect des dispositions de cette CCT, ainsi que du cadre réglementaire sur lequel elle se base, est l'élément indispensable de la reconnaissance de la légitimité de la sous-traitance par les parties contractantes.

Les parties contractantes considèrent que les relations entre le GEST et le SEV constituent le symbole d'un véritable partenariat social. Cette relation contribue à l'aménagement efficient de conditions de travail attrayantes et au renforcement de la disposition des collaborateur·rices à s'engager dans leur travail et à assumer leurs responsabilités.

Les parties contractantes reconnaissent que cet objectif ne peut être atteint qu'avec le concours de collaborateur·rices responsables, compétent·es et motivé·es, et par une politique des ressources humaines progressiste, soutenant les aspirations et aptitudes de chacun·e, prenant au sérieux les souhaits des collaborateur·rices et sachant reconnaître la valeur de leur travail.

Cette CCT est régie selon les règles de la bonne foi, en vertu desquelles les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques avec toute la compréhension nécessaire. Les parties contractantes reconnaissent leur responsabilité commune dans l'aménagement des conditions conventionnelles de travail des collaborateur·rices du GEST ainsi que dans l'application commune de cette CCT. Elles mettent tout en œuvre afin de renforcer le partenariat social. Les parties contractantes règlent les divergences d'opinions autant que possible par la négociation. Elles respectent l'interdiction de l'arbitraire.

Les parties contractantes coopèrent et favorisent un climat de respect et de confiance mutuels entre les collaborateur·rices à tous les niveaux. Elles prennent des mesures à tous les niveaux et dans toutes les instances paritaires visant à promouvoir l'égalité et à respecter la non-discrimination, à empêcher les situations de mobbing et de harcèlement sexuel, à réinsérer dans la mesure du possible les personnes atteintes dans leur santé, à mettre en œuvre la promotion de la santé et la prévention dans le cadre de la gestion de la santé dans l'entreprise.

Les parties contractantes s'engagent à relever les enjeux de l'évolution des métiers, au regard notamment de la transition numérique, environnementale et autres, suffisamment tôt et en recourant à des mesures ciblées, et à rechercher des solutions ensemble. Elles partagent la conviction que les opportunités doivent être exploitées au profit à la fois du GEST et du personnel. L'un des objectifs est de développer les compétences des collaborateur·rices, eu égard à l'évolution des métiers, pour assurer leur employabilité à l'avenir également.

Dispositions générales et obligationnelles

A. Dispositions générales

1. Fondement juridique

La présente CCT cadre se fonde notamment sur :

- la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et son ordonnance (OLDT)
- la loi sur le travail (LTr) ainsi que son ordonnance 3 (OLT3)
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG)
- le titre 10^{ème} du Code des obligations (droit supplétif)
- la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs (loi sur la participation)
- la loi fédérale sur la protection des données (LPD)
- la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)

2. Contenu du texte déterminant

¹ Les dispositions obligationnelles définissent les rapports entre les parties contractantes.

² Les dispositions normatives règlent les relations entre les entreprises soumises à la convention et leur personnel. Elles sont contraignantes et ne peuvent être modifiées qu'en faveur du personnel.

³ Les dispositions auxquelles il peut être dérogé par des conventions d'exception négociées chaque année par les parties seront définies le plus tôt possible mais au plus tard selon les dispositions de l'OLDT.

3. Champ d'application

¹ La CCT s'applique à toutes les entreprises privées ou secteurs d'entreprises privées de transports membres du GEST exploitant directement ou en sous-traitance à Genève des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale.

² Une entreprise soumise à la CCT et active dans d'autres activités de transport non soumises à une concession fédérale, ne peut engager de collaborateur·rices travaillant en même temps pour des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale et pour d'autres activités de transport. Des exceptions ponctuelles, limitées dans le temps (trois mois) et pour des motifs de remplacement dans le cadre de l'exploitation, sont possibles. Dans ces cas les meilleures conditions s'appliquent.

³ La CCT s'applique aux collaborateur·rices des entreprises visées à l'al. 1. Le terme collaborateur·rice se réfère aux personnes occupées à temps partiel ou à temps complet ainsi que les salarié·es rétribué·es à l'heure, travaillant pour des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale.

⁴ La CCT n'est pas applicable aux dirigeant·es des entreprises.

4. Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie. Elle consiste notamment au droit de se syndiquer librement, de ne pas être discriminé·e pour son appartenance syndicale et de s'exprimer au nom du syndicat. En vertu de la loi sur la participation, le GEST mettra à disposition des panneaux d'affichage dans les locaux du personnel de chaque entreprise membre.

B. Relations entre les parties contractantes

5. Parties contractantes

¹ Les parties signataires de la CCT sont :

En tant qu'association d'employeurs :

- Le Groupement des Entreprises Sous-traitantes des tpg (GEST), avec siège légal au domicile de la société du secrétaire.

Ci-après les employeurs.

En tant que syndicats :

- Le Syndicat du personnel des transports (SEV), avec siège légal à Berne.

Ci-après le syndicat.

² Les parties à la convention sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT.

³ L'encadrement doit connaître la présente CCT et son application.

6. Collaboration entre les parties contractantes

¹ Les parties contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Des rencontres semestrielles sont organisées à cet effet. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

² Le personnel est informé à temps sur les nouveautés dans l'entreprise.

7. Salaire

¹ Le salaire minimum mensuel du personnel de conduite, technique et administratif sur une base annuelle de 2100 heures travaillées est de CHF 4712.- brut. Il est versé 13 fois par année.

² Le salaire évolue avec l'ancienneté en suivant l'échelle des traitements selon l'annexe 1.

P.G.
R.A.

8. Négociations salariales

¹ En principe, le salaire et la progression fixés à l'article 7 CCT et dans l'annexe 1 sont conclus pour la durée de la CCT, soit jusqu'au 31 décembre 2030. En cas d'évènement majeur, une nouvelle négociation peut avoir lieu.

² La compensation du renchérissement selon l'indice des prix à la consommation genevois est automatique si les conditions entre l'Etat et les tpg sont remplies selon l'article 2 alinéa 3 de la L13519, pour autant que les tpg l'appliquent également aux entreprises sous-traitantes.

9. Négociations pendant la durée de validité de la CCT

Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modification ou de compléments à la CCT, faites pendant la durée de la convention, à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi. A défaut d'entente, la CCT reste applicable.

10. Contribution de solidarité

¹ Les collaborateur·rices qui ne sont pas affilié·es au syndicat contractant ou dont les cotisations ne sont pas déduites du salaire participent aux frais résultants de l'élaboration, de l'application et de l'exécution de la CCT, à raison de CHF 10.- par mois. Les personnes travaillant à temps partiel et dont le taux d'occupation est inférieur à 50% paient CHF 5.- par mois.

² La contribution aux frais d'application est retenue sur le salaire et versée chaque mois au syndicat.

C. Procédure de conciliation et d'arbitrage

11. Résolution de conflits

¹ En cas de divergences d'opinions et pour tout conflit pouvant survenir entre les parties contractantes sur l'application ou l'interprétation de la CCT - pour autant qu'elles ne soient pas individuelles ou de droit civil - et en cas de désaccord des parties contractantes pendant les négociations sur les conditions de travail, celles-ci essaient de trouver une solution au moyen de négociations directes. Si des divergences ne peuvent pas être réglées, chaque partie a le droit de recourir à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT).

² Les parties acceptent comme tribunal arbitral la Chambre des relations collectives de travail (CRCT).

Dispositions normatives

D. Nature juridique, conclusion des rapports de travail

12. Nature juridique

Les rapports de travail sont de droit privé.

13. Soumission à la présente CCT

Pour les collaborateur·rices qui ne sont pas affilié·es au syndicat, l'accusé de réception de la présente CCT tient lieu de déclaration de soumission au sens de l'article 356 alinéa 1 CO.

14. Conclusion et durée des rapports de travail

¹ La conclusion d'un contrat de travail est soumise à la forme écrite.

² Les contrats de durée déterminée sont réservés à des projets spécifiques. Au deuxième renouvellement d'un contrat de durée déterminée, celui-ci se transforme automatiquement en un contrat de durée indéterminée.

15. Contrat de travail

¹ Le contrat de travail règle

- la fonction ;
- le temps d'essai ;
- une éventuelle durée de validité ;
- le lieu de travail, selon article 26 de la présente CCT ;
- le début des rapports de travail ;
- le salaire initial et le mode de versement ;
- le taux d'occupation, ses modalités d'application et la durée du travail ;
- la prévoyance professionnelle ;
- la soumission à la CCT ;
- l'obligation de payer une contribution de solidarité selon la présente CCT ;
- les accords particuliers.

² Lors de l'engagement, les collaborateur·rices reçoivent le contrat de travail, la CCT, et les annexes respectives, ainsi que le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle et, le cas échéant, le règlement d'entreprise.

³ Les modifications du contrat de travail doivent être notifiées par écrit en respectant les délais légaux (congé modification).

⁴ En cas de temps partiel, le type de temps partiel est désigné dans le contrat de travail (jours libres supplémentaires, prise en bloc, journées plus courtes, etc.).

16. Temps d'essai

¹ Le temps d'essai est maximum de trois mois.

² La renonciation au temps d'essai est possible par accord écrit réciproque.

E. Principes

17. Protection de la personnalité

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du ou de la collaborateur·rice ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il veille en particulier à ce qu'il ou elle ne soit pas soumis·e à un harcèlement sexuel ou moral (mobbing) et qu'il ou elle ne soit pas, le cas échéant, désavantagé·e par la suite en raison de tels actes.

² Par harcèlement moral, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave, notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat du travail.

³ Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement inopportun 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.

18. Égalité entre la femme et l'homme ainsi qu'égalité des chances

¹ L'employeur s'engage à réaliser l'égalité de traitement en particulier lors de l'engagement, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et de l'évolution de carrière.

² L'origine, le genre, l'orientation sexuelle (LGBTIQ+), la culture, la langue, la croyance, le mode de vie ou un handicap ne doivent en aucun cas constituer un frein à la réalisation de l'égalité. L'employeur doit veiller à ce que le personnel soit préservé des discriminations dues à l'un de ces motifs.

F. Comportement et responsabilités

19. Comportement pendant le travail

¹ Durant l'horaire de travail fixé, le ou la collaborateur·rice ne doit pas quitter son travail sans autorisation.

² Chaque collaborateur·rice est tenu·e de prendre son service de manière ponctuelle, en parfaite condition mentale et physique. Il lui est en particulier interdit de se présenter en étant sous influence de produits susceptibles de modifier son comportement et ses réactions, tels que l'alcool, les drogues diverses, les produits pharmaceutiques utilisés de façon abusive. Ceci est également valable pendant le service.

³ Chaque collaborateur·rice affecté·e à la conduite et aux tâches sécuritaires doit se présenter au travail avec un taux d'alcoolémie, de THC (éléments actifs du cannabis) et tout autre produit stupéfiant nul. L'employeur est fondé à mener des contrôles aléatoires dans le respect du cadre fixé par la SUVA.

⁴ Il est interdit au personnel en contact avec le public d'utiliser un téléphone portable pendant la conduite.

20. Entretien des choses confiées et devoir de diligence et de loyauté

¹ Par son identification à la politique de l'entreprise qui promeut un haut niveau de qualité du service, le ou la collaborateur·rice fait preuve :

- de respect et de diligence envers les client·es internes et externes,
- de loyauté envers l'entreprise, ses supérieur·es et collègues,
- de soins envers les choses qui lui sont confiées, notamment équipement, installation, matériel, outillage et véhicule.

² Le ou la collaborateur·rice s'engage à respecter (s'il existe), le règlement d'entreprise, lequel fait partie intégrante de son contrat de travail.

21. Données personnelles

¹ La conservation, l'enregistrement et le traitement de données personnelles sont strictement limités aux besoins légitimes des membres du GEST. L'employeur ne peut collecter que des données nécessaires à la relation de travail. Les membres du GEST prennent les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles contre l'accès et la transmission illicite.

² L'employé·e et / ou son représentant·e a le droit de consulter le contenu de son dossier personnel.

³ Le cas échéant, l'employé·e concerné·e a le droit d'exiger la rectification de données inexactes ainsi que la destruction de données dont l'entreprise n'a plus besoin.

22. Obligation de discréction

Les collaborateur·rices sont tenu·es de garder le secret vis-à-vis de tiers sur les affaires internes qui, par leur nature ou en vertu de prescriptions particulières, doivent être gardées secrètes.

23. Dons et autres avantages de valeur

¹ Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages, en nature ou en espèces, pour lui-même, pour ses proches ou pour autrui.

² Cette interdiction ne s'applique pas à des cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie.

24. Responsabilité civile

¹ Le ou la collaborateur·rice répond du dommage qu'il ou elle cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. L'entreprise, pour autant qu'elle en apporte la preuve, peut dans ces cas exiger une participation du ou de la collaborateur·rice. L'étendue de la réparation se détermine conformément à l'art. 321e du CO et ne peut dépasser maximum 10% du salaire brut par évènement, plafonné au maximum à CHF 500.-.

² L'entreprise doit agir dans les trois mois dès la connaissance du dommage et de son auteur·rice, faute de quoi elle est réputée avoir renoncé à faire valoir ses préentions. Dans ce délai, les droits de l'entreprise subsistent même après la fin des rapports de travail.

³ La décision motivée est communiquée par écrit au ou à la collaborateur·rice. La décision est susceptible de recours. Le délai et les voies de recours sont mentionnés dans la décision.

G. Durée du travail, vacances et congés

25. Fondement juridique

Les dispositions de la LDT, de l'OLDT, de la LTr, à titre subsidiaire, ainsi que les autres dispositions légales doivent être respectées.

26. Lieux de service

¹ Conformément à l'article 16 alinéa 6 OLDT, plusieurs lieux de service peuvent être désignés par les parties.

² Chaque lieu de service doit être équipé d'une salle de repos, de casiers et de sanitaires répondant à l'OLT3, ainsi qu'un parking à l'usage des employé·es.

³ Les tours de service débutent et se terminent sur le même lieu de service, dans la mesure du possible. Si tel n'est pas le cas, le transit entre le lieu de fin de service et le lieu de prise de service est organisé par l'employeur via la mise à disposition d'un véhicule de service et est compté comme du temps de travail.

⁴ Les pauses débutent et se terminent au même lieu. Le temps de déplacement sans prestation de service et la durée du trajet nécessaire pour se rendre au lieu de pause défini

sont comptés comme temps de travail. Le calcul de la durée de ces trajets est effectué d'entente entre les parties.

⁵ Une convention est signée annuellement selon l'article 2 alinéa 3 CCT entre le syndicat et chaque entreprise membre du GEST pour définir les lieux de service. Les éventuels changements en cours d'année doivent faire l'objet d'une nouvelle convention entre les parties contractantes.

27. Base de calcul

La semaine de cinq jours est garantie.

28. Durée du travail

¹ La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures (durée normative) en moyenne annuelle pour le personnel occupé à plein temps. Elle se monte donc à 2100 heures par année.

² Pour le personnel de conduite et technique, 63 jours de repos, ainsi que 52 jours de repos compensatoires au minimum sont répartis sur l'année. Comme le jour de repos, le jour de compensation compte au moins 24 heures consécutives. Les jours de compensation sont attribués avec les jours de repos.

³ La durée normative du personnel occupé à temps partiel est réduite proportionnellement au taux d'occupation.

⁴ Est considérée comme limite autorisée à la fin d'une période de décompte un solde positif ou négatif de 14 heures maximum. Une période de décompte correspond à l'année civile.

⁵ Le respect des limites légales et la gestion des compteurs de temps relèvent de la responsabilité de l'employeur. Afin de permettre à l'employé·e de soutenir son employeur, l'employé·e aura à sa disposition les outils nécessaires à la gestion de son temps de travail et de repos, conformément aux dispositions légales.

⁶ En présence d'un solde négatif dû imputable à l'employeur, le solde est compensé à la fin de la période de décompte (article 324 CO).

⁷ Le temps de déplacement entre le lieu de service défini par l'article 26 et le lieu d'affectation est considéré comme temps de travail.

29. Planification

¹ Selon l'article 26 alinéa 1 de l'OLDT, l'employeur établit une répartition annuelle des services. Cette répartition indique :

- le nom de l'employé·e ;
- les dates des jours de repos, des dimanches de repos et des jours de compensation attribués ;

- les tours de service à fournir ;
- les jours de vacances attribués.

² Toute modification du planning doit recevoir l'aval du ou de la collaborateur·rice.

³ Lorsqu'un jour sans service est supprimé moins de 36 heures à l'avance avant le début du jour concerné, à la demande de l'employeur et en accord avec le ou la collaborateur·rice, ce·tte dernier·ère perçoit une indemnité financière de CHF 50.-. Le jour sans service supprimé est réattribué d'entente entre l'employé·e et le planificateur. Pour tout abus constaté, des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, seront appliquées.

⁴ Afin de parer aux absences imprévues, l'employeur peut mettre en place des services de réserve. Le tour de service se déroule au lieu de service. La durée du temps de travail sera de 8h24 au minimum. Une pause de 1h36 au maximum pourra être attribuée. L'employé·e pourra être appelé·e à remplacer une absence. Des tâches acceptables liées à sa fonction pourront être attribuées sur la place de travail.

30. Durée du tour de service

Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses. Le tour de service ne doit pas dépasser 12 heures.

31. Heures supplémentaires

¹ Pour le personnel administratif et le personnel technique, sont réputées heures supplémentaires :

- le temps exclusivement accompli sur ordre du supérieur, et
- qui dépasse la durée théorique de travail déterminée contractuellement.

² Pour le personnel de conduite, lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée, l'excédent est considéré comme travail supplémentaire.

³ Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai de 56 jours, les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25 pour cent.

32. Pauses

¹ En règle générale, une pause est fixée vers le milieu du temps de travail et dure au moins une heure. Deux pauses au maximum sont admises dans un tour de service.

² Une pause doit durer au moins 30 minutes et n'est pas comptée dans la durée du travail.

³ Les pauses accordées hors du lieu de service comptent comme temps de travail à raison de 30% au moins de leur durée.

33. Vacances

¹ Une semaine de vacances comprend cinq jours de travail et deux jours libres.

² Pour chaque année civile, le personnel a droit aux vacances suivantes :

- 6 semaines jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il a 20 ans révolus
- 5 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 21 ans révolus
- 6 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 50 ans révolus
- 7 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 60 ans révolus

³ Le droit aux vacances est fixé au prorata de la durée de l'engagement du ou de la collaborateur·rice lorsque l'année de service n'est pas complète.

34. Jours de repos

¹ Le ou la collaborateur·rice engagé·e par des tours de service soumis à la LDT / OLDT, a droit à 52 jours de compensation et à 63 jours de repos par année civile. 20 jours de repos au moins doivent coïncider avec un dimanche ou avec un jour férié.

Les jours fériés sont :

- 1^e janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1^e Août
- Jeûne Genevois
- Noël
- 31 décembre

² Le mois civil doit comprendre au moins 4 jours de repos, dont un dimanche. La période comprise entre deux jours de repos ne doit pas dépasser 13 jours et celle qui s'étend entre deux dimanches de repos n'excédera pas 21 jours.

35. Congés spéciaux

Les collaborateur·rices peuvent bénéficier d'un congé spécial dans les cas suivants :

- Propre mariage ou partenariat enregistré = 3 jours
- Mariage des propres enfants (participation aux noces) = 1 jour
- Décès : conjoint·e ou partenaire de vie, propres enfants, parents = 3 jours
- Décès : frère, sœur, petite-fille, petit-fils = 2 jours
- Décès : beaux-parents, belle-sœur, beau-frère, belle-fille, beau-fils = 1 jour
- Décès : grands-parents, arrière-grands-parents, tante, oncle, y compris celles et ceux du conjoint ou de la conjointe = 1 jour
- En cas de maladie d'un enfant mineur ou d'un membre de la famille ou partenaire à charge (329h CO), dans une situation d'urgence et sur présentation

- d'un certificat médical stipulant que l'assistance par l'employé·e est nécessaire = 10 jours par année civile, 3 jours par cas
- Congé proche aidant (329i CO) : les parents devant interrompre ou réduire leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé ont la possibilité de prendre un congé, pour autant qu'il remplit les conditions d'indemnisation fixées par le régime des allocations pour perte de gain (APG) = jusqu'à 14 semaines
- Naissance des propres enfants = 1 jour
- Déménagement = 1 jour
- Déménagement pour raison de service : dans le cas où le déménagement est consécutif à une demande de l'entreprise, un dédommagement en temps ou en argent peut être octroyé
- Convocation militaire suisse, protection civile ou devant toute autre autorité : le temps nécessaire.

H. Salaire, allocations et indemnités

36. Salaire initial

Le salaire initial est convenu à l'engagement et ne peut être fixé plus bas que le salaire prévu à l'article 7 de la présente CCT sauf en ce qui concerne les apprenti·es.

37. Décompte et versement du salaire

Le ou la collaborateur·rice reçoit mensuellement un décompte détaillé de sa rétribution et des retenues. Le versement s'effectue à la fin de chaque mois.

38. 13^{ème} salaire

Un 13^{ème} salaire est versé en une ou deux fois, au mois de juin et / ou décembre. Si l'employé·e entre ou quitte l'entreprise avant la fin de l'année, le 13^{ème} salaire est versé au *prorata temporis*.

39. Salaire horaire

¹ Des salaires horaires peuvent être convenus en cas de taux d'occupation variable, jusqu'à 25% du nombre d'ETP, sur une base volontaire du personnel. Ces employé·es auxiliaires bénéficient des mêmes salaires et avantages que les employé·es fixes. Les employé·es qui souhaitent passer en contrat fixe peuvent le faire sur simple demande, à laquelle l'employeur ne peut s'opposer. Le changement de contrat se fera au plus tard trois mois après la demande.

² Le salaire horaire se calcule sur la base du temps de travail annuel en heures de l'entreprise. La formule est la suivante : salaire annuel/TT annuel = taux horaire.

³ L'indemnisation des vacances est due en plus du salaire horaire ; elle est versée séparément. Elle se calcule sur la base d'une année complète de 52 semaines : nombre de semaines de vacances divisé par 52 moins le nombre de semaines de vacances, soit :

- $5 \div 47 = 10,64\%$ pour 5 semaines de vacances
- $6 \div 46 = 13,04\%$ pour 6 semaines de vacances
- $7 \div 45 = 15,55\%$ pour 7 semaines de vacances

40. Indemnités, allocations et gratifications d'ancienneté

¹ Le travail fourni entre 22 heures et 6 heures donne droit à une bonification en temps de :

- 25% entre 22 et 24 heures et entre 5 et 6 heures,
- 40% entre 24 heures et 5 heures.

² Majoration pour le travail fourni le samedi, le dimanche et les jours fériés :

- 25% le samedi dès 12h00
- CHF 10.- par heure le dimanche et les jours fériés.

³ Indemnité de repas de CHF 12.- par tour de service ayant duré au moins cinq heures.

⁴ Remboursement des frais professionnels du ou de la collaborateur·rice par l'entreprise notamment au cas où l'entreprise ne met pas à disposition un téléphone professionnel ou une tablette ou autre, elle accorde un forfait de CHF 20.- par mois à titre de téléphone professionnel. Les cas où des dépenses justifiées plus élevées auraient eu lieu sont réservés.

I. Sécurité et protection de la santé

41. Principes

Chaque entreprise est responsable de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

42. Obligations de l'employeur

¹ L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit, en outre, prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des collaborateur·rices.

² L'employeur met à disposition des collaborateur·rices l'équipement individuel de protection, selon les normes SUVA et en fonction du type d'occupation.

³ L'employeur veille à ce que tous les collaborateur·rices occupé·es dans son entreprise, y compris celles et ceux provenant d'une entreprise tierce, soient en tout temps informé·es des risques auxquels elles et ils sont exposé·es dans l'exercice de leur activité et instruit·es des mesures à prendre pour les prévenir.

⁴ Dans le cadre de la sécurité au travail, l'employeur encourage la prévention des accidents professionnels et non professionnels en s'adjoignant si nécessaire des spécialistes.

⁵ L'employeur aménage les conditions de travail de la collaboratrice enceinte ou qui allaite de manière à ne pas porter préjudice à sa santé ni à celle de l'enfant, selon les dispositions en vigueur dans la LTr et la LDT.

43. Obligations du ou de la collaborateur·rice

¹ Le ou la collaborateur·rice observe les dispositions légales et de l'entreprise en matière de santé et de prévention des accidents, notamment en utilisant correctement les dispositifs de sécurité et de protection de la santé mis à sa disposition. Les entreprises forment leur personnel en conséquence.

² Le ou la collaborateur·rice coopère activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail et à la protection de la santé dans le cadre de son domaine de travail. Dans un but de prévention, le ou la collaborateur·rice informe son ou sa supérieur·e direct·e lorsqu'il ou elle constate des manquements dans ces domaines et lors d'incidents (presque-accidents) qui peuvent déboucher sur un accident.

³ Le ou la collaborateur·rice adopte durant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité.

44. Activités accessoires

Si le ou la collaborateur·rice souhaite exercer une activité accessoire rémunérée, il doit en faire préalablement la demande à la direction par écrit. L'autorisation sera accordée si cette activité n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement de sa fonction. Les activités accessoires soumises à la LDT / OLDT et à l'OTR ne sont pas autorisées.

J. Droits et obligations en cas de maladie ou accidents

45. Atteinte à la capacité de travail

Le ou la collaborateur·rice est appelé·e à justifier son incapacité de travail par la présentation d'un certificat médical au-delà de 2 jours d'absence.

46. Maladie

¹ L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnités journalières au bénéfice de l'employé·e pour la couverture de 80% du salaire brut pendant 730 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs.

² Au cas où l'assurance prévoit un délai d'attente, le délai de carence d'ici au versement des prestations d'assurance, le salaire est dû par l'employeur à 100% durant les 20 premiers jours.

³ La prime d'assurance perte de salaire est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé·e.

⁴ Lors d'une maladie survenant dans un pays étranger au domicile de l'employé·e, les conditions d'indemnisation sont réglées par le contrat d'assurance.

47. Accident

¹ L'employeur assure tous·tes les collaborateur·rices contre les accidents professionnels et non professionnels. Les primes concernant l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.

² Le ou la collaborateur·rice est assuré·e à titre obligatoire contre les accidents professionnels et, à condition que le taux d'occupation soit au minimum de 8 heures par semaine, également contre les accidents non professionnels. La LAA est déterminante.

³ En cas d'incapacité de travail par suite d'accident, le ou la collaborateur·rice a droit aux prestations de l'assurance couvrant au minimum 80% du salaire. L'employeur paie le délai d'attente à 100% en cas d'accidents professionnels et à 80% en cas d'accidents non professionnels.

48. Congé maternité et allaitement, congé paternité, congé parental

¹ La durée du congé maternité est de 16 semaines pendant lesquelles le salaire est payé à 100%.

² La durée du congé paternité est de deux semaines pendant lesquelles le salaire est payé à 100%. Ceci s'applique à l'épouse de la mère pour autant que les conditions minimales indiquées dans la loi soient remplies.

³ Les mères doivent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes.

L'employeur dédiera un lieu équipé si les mères souhaitent allaiter sur le lieu de travail.

⁴ Ces congés ne réduisent pas le droit aux vacances.

49. Congé d'adoption

¹ En cas de placement d'un enfant de moins de 8 ans révolus en vue de son adoption, et si les conditions pour bénéficier de l'allocation d'adoption prévues par la loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) sont réunies,

l'employé·e qui perçoit l'allocation d'adoption a droit à un congé d'adoption de 16 semaines pendant lesquelles le salaire est payé à 100%.

² Le membre du personnel qui ne bénéficie pas de l'allocation d'adoption prévue par la LAMat et qui accueille un enfant de moins de 8 ans révolus en vue de son adoption a droit à un congé d'adoption de deux semaines pendant lesquelles le salaire est payé à 100%. Le congé de deux semaines peut être pris soit sous la forme de semaines (un bloc de deux semaines ou deux blocs d'une semaine), soit sous la forme de journées.

50. Service militaire ou protection civile

¹ Dès la fin de la période d'essai, le ou la collaborateur·rice a droit à son salaire complet pendant qu'il ou elle effectue un service militaire en Suisse ou un service civil assimilé au service militaire obligatoire en Suisse.

² Le ou la collaborateur·rice qui accomplit une école de sous-officier supérieur ou d'officier (service d'avancement non obligatoire), reçoit le montant des indemnités de la caisse de compensation.

³ Lorsque, dans un délai d'un an, le ou la collaborateur·rice résilie les rapports de travail ou l'employeur les résilie pour une faute imputable à l'employé·e, celui ou celle-ci rembourse la différence entre le salaire touché et le montant des APG.

⁴ L'indemnité de la caisse de compensation reste acquise à l'entreprise.

51. Prévoyance professionnelle

Le ou la collaborateur·rice est assuré·e auprès d'une Caisse de pension ou d'une institution de prévoyance contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès. Le règlement de l'institution est déterminant.

52. Permis de conduire

¹ Tout·e employé·e a l'obligation d'effectuer ses visites médicales dans le respect des délais imposés par la loi afin de maintenir son permis national professionnel valide. Un forfait horaire équivalent à deux heures de travail est attribué pour cela. Le coût de la consultation est pris en charge par l'employeur sur présentation de la facture.

² L'employé·e a le devoir d'informer sans délai son employeur de toute décision administrative pouvant affecter la validité dudit permis professionnel.

53. Perte du permis de conduire

Lors d'un retrait du permis jusqu'à 6 mois, l'entreprise examine en premier lieu les possibilités d'occupation dans l'entreprise. Une combinaison avec un éventuel solde de vacances, d'heures supplémentaires ou autre temps à disposition (gratification par

exemple) doit être examinée avec le ou la collaborateur·rice concerné·e. Un congé non payé ou, selon la gravité du cas, une résiliation du contrat sont examinés.

K. Fin des rapports de travail

54. Procédure lors d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou d'un comportement insatisfaisant

Le ou la collaborateur·rice est invité·e à un entretien explicatif :

- a. Si l'entreprise envisage la résiliation des rapports de travail, cette résiliation sera précédée d'un avertissement écrit avec menace de résiliation.
- b. La menace de résiliation est une communication ne revêtant pas le caractère d'une décision.
- c. La menace de résiliation est prononcée par la Direction et doit comporter une période de mise à l'épreuve.

55. Fin des rapports de travail sans résiliation

Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé :

- a. lorsque la limite d'âge est atteinte ;
- b. au terme de la durée du contrat pour les rapports de travail à durée déterminée ;
- c. en cas de décès.

56. Résiliation d'un commun accord

La résiliation du contrat de travail d'un commun accord requiert la forme écrite.

57. Résiliation ordinaire

¹ Chaque partie contractante peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée. La résiliation du contrat est soumise à réception. Une résiliation ordinaire doit être confirmée par écrit dans les plus brefs délais.

² La résiliation doit faire référence au temps d'essai ou indiquer le motif de la résiliation.

58. Délai de congé

¹ Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant un délai de sept jours. Après le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés, pour la fin d'un mois, en respectant un délai de congé d'un mois durant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

² Le délai de congé peut être raccourci d'un commun accord.

59. Protection contre les licenciements

¹ Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier les rapports de travail :

- a. pendant que le ou la collaborateur·rice accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du ou de la collaborateur·rice et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service et durant 180 jours à partir de la 6^{ème} année de service ;
- c. pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
- d. pendant que le ou la collaborateur·rice participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale ;
- e. pendant les vacances du ou de la collaborateur·rice ;

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si le congé est donné avant le début d'une période prévue à l'alinéa 1 et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

³ Lorsque le terme du délai de congé qui a commencé à courir ne coïncide pas avec la fin d'un mois, le délai est prolongé jusqu'à la fin du mois en cours.

60. Protection contre le licenciement pour activité syndicale

¹ Les délégué·es syndicaux·les élu·es et annoncé·es comme tel·les ne pourront pas être licencié·es en raison de leur activité normale en tant que représentant·es du syndicat.

² Si une direction envisage de licencier un·e délégué·e syndical·e élu·e et annoncé·e comme tel·le pour des raisons ordinaires, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision. Dans un délai de 10 jours ouvrables, les partenaires sociaux s'engagent à vérifier que les raisons du licenciement ne sont pas imputables à son activité syndicale.

³ Sur demande d'une des deux parties, il est fait appel à un·e expert·e externe choisi·e d'un commun accord lors de la procédure de vérification. La vérification sera menée dans un délai maximum de 20 jours à partir du moment où l'expert·e est sollicité·e. L'ensemble de la procédure ne doit pas excéder 30 jours.

⁴ Des licenciements avec effet immédiat pour juste motif peuvent être prononcés, mais doivent être discutés préalablement dans un délai de 24 heures avec le partenaire social, afin d'écartier les motifs de l'alinéa 1. Les parties concernées s'engagent à la plus stricte confidentialité.

61. Résiliation immédiate pour justes motifs

¹ Chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.

² Sont considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettant pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail.

³ La partie qui donne le congé doit confirmer la résiliation par écrit dans les plus brefs délais en indiquant le juste motif.

62. Absence injustifiée du travail ou abandon du poste

Lorsque, sans justes motifs, le ou la collaborateur·rice ne se présente pas à son travail ou le quitte sans respecter le délai de congé, l'employeur a droit à une indemnité correspondant à un quart de son salaire mensuel. La réparation d'autres dommages demeure réservée.

63. Certificat de travail

¹ Le ou la collaborateur·rice peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur ses prestations et son comportement.

² A la demande expresse du ou de la collaborateur·rice, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

64. Reprise du personnel en cas de la reprise des lignes de transports publics après un appel d'offres public et protection contre le licenciement

¹ Lorsque des lignes existantes ou des zones de concession entières font l'objet d'un appel d'offres public, le fournisseur de prestations obtenant le mandat a l'obligation, en tant qu'employeur, de reprendre le personnel du service roulant engagé jusque-là sur les lignes existantes, dans la mesure où le personnel concerné ne rejette pas la reprise des rapports de travail par le nouvel employeur. Sont réservés les cas où l'employeur perd simultanément un ou plusieurs mandats.

En cas de reprise, les années de services effectuées auprès de l'exploitant précédent doivent être prises en compte.

² Les salaires individuels versés jusqu'à ce moment doivent être proposés aux collaborateur·rices devant être repris·es. Il en va de même des autres dispositions normatives des contrats de travail (notamment le temps de travail) pour autant qu'elles soient plus favorables au personnel.

³ Cette disposition s'applique également lorsqu'il n'est pas possible d'attribuer de manière claire les anciens collaborateurs aux lignes perdues (par exemple lorsque seule une partie du réseau existant a fait l'objet d'un appel d'offres public) ; dans ce cas, le nouvel employeur doit aussi proposer, selon les règles citées, un nouveau poste aux collaborateurs libérés pour cette raison, qui correspond aux qualifications de chacun·e.

⁴ La présente disposition s'applique par analogie à la reprise d'entreprises ou de parties d'entreprise lors d'un achat ou d'une vente.

⁵ Dans un délai de 3 ans après la reprise de lignes existantes ou de zones de concession, l'employeur est tenu, s'il entend licencier les collaborateurs reprises selon le chiffre précédent, de prouver que les licenciements envisagés ne sont pas prononcés dans le but de réduire les coûts salariaux, mais pour une autre raison factuelle (renversement du fardeau de la preuve).

Dispositions générales finales et transitoires

65. Nature juridique des annexes

Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de la CCT.

66. Durée de validité de la CCT

¹ La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et est valable jusqu'au 31 décembre 2030.

² Si la CCT n'est dénoncée par aucune partie contractante, elle est prolongée tacitement d'année en année et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

67. Dénonciation de la CCT

¹ La dénonciation peut intervenir pour la première fois au 31 décembre 2030.

² La CCT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes pour la fin d'une année moyennant un préavis de 6 mois.

68. Régime sans convention

Dans un régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables comme faisant partie intégrante du contrat de travail individuel jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais durant 3 mois au plus.

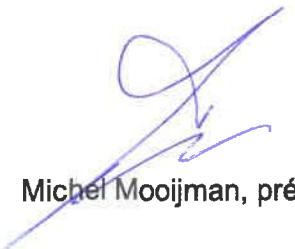
69. Droits acquis

Les salaires avant l'entrée en vigueur de la CCT demeurent. L'entrée en vigueur de la CCT ne doit pas conduire à une situation globalement défavorable pour un·e salarié·e. Si un tel cas se présentait, il serait discuté de façon paritaire.

Date et signatures

Genève, le 18.06. 2025

Pour le Groupement des entreprises sous-traitantes des tpg (GEST) :



Michel Mooijman, président GEST

Pour le Syndicat du personnel des transports (SEV) :



Aurélie Lelong, secrétaire syndicale SEV



Pablo Guarino, vice-président SEV



Annexe 1

	Salaire mensuel brut (CHF)	Echelon (CHF)	Salaire annuel brut (CHF)
Année 0	4712	-	61256
Année 1	4712	-	61256
Année 2	4712	-	61256
Année 3	4777	65	62101
Année 4	4827	50	62751
Année 5	4877	50	63401
Année 6	4927	50	64051
Année 7	4977	50	64701
Année 8	5022	45	65286
Année 9	5067	45	65871
Année 10	5112	45	66456
Année 11	5157	45	67041
Année 12	5202	45	67626
Année 13	5242	40	68146
Année 14	5282	40	68666
Année 15	5322	40	69186
Année 16	5362	40	69706
Année 17	5402	40	70226
Année 18	5442	40	70746
Année 19	5477	35	71201
Année 20	5512	35	71656
Année 21	5547	35	72111
Année 22	5582	35	72566
Année 23	5617	35	73021
Année 24	5652	35	73476
Année 25	5687	35	73931