

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
**DES**  
**TRANSITAIRES DE GENEVE**

---

**Edition 2015**

## TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	Objet de la convention .....	1
2	Durée du travail .....	1
3	Heures supplémentaires, travail de jour et du dimanche .....	1
4	Temps d'essai, délai de congé et licenciement .....	2
5	Salaires .....	3
6	Maladie, maternité, accident .....	4
7	Service militaire obligatoire, service civil et protection civile .....	5
8	Vacances .....	6
9	Jours fériés .....	6
10	Absences justifiées .....	7
11	Congé de formation .....	7
12	Congé syndical .....	7
13	Personnes sans formation professionnelle et élèves des écoles professionnelles privées (LFPr, art. 41) .....	8
14	Assurances sociales et prévoyance professionnelle .....	8
15	Harcèlement sexuel .....	8
16	Information .....	8
17	Obligations du personnel .....	9
18	Situations acquises .....	9
19	Liberté syndicale .....	9
20	Commission paritaire .....	9
21	Entrée en vigueur et renouvellement .....	9

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

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

- SPEDLOGSWISS ROMANDIE (ex-ATG),

d'une part,

et

- le SYNDICAT UNIA,
- le SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS (SIT)
- l'ASSOCIATION DES DECLARANTS EN DOUANE

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Article 1er - Objet de la convention**

La présente convention collective règle, dans le canton de Genève, les conditions de travail du personnel employé dans les maisons intéressées. Elle ne s'applique pas aux cadres ayant une fonction dirigeante élevée, soit aux cadres ayant le pouvoir d'engager la société.

### **Article 2 - Durée du travail**

Le personnel employé en général, y compris les déclarants en douanes, effectue 40 heures effectives par semaine, moyenne prise dans le mois. En principe, les maisons libèrent leur personnel le samedi.

La veille des jours fériés, le personnel est libéré une heure avant la fermeture normale.

### **Article 3 - Heures supplémentaires, travail de jour et du dimanche**

Les heures supplémentaires commencent à courir, pour la généralité des employés, y compris les déclarants en douanes, après la durée de travail hebdomadaire prévue à l'art. 2.

Pour être considérées comme telles, les heures supplémentaires doivent avoir été ordonnées ou acceptées par l'employeur, à moins que ce dernier reconnaisse que la nature du travail à effectuer oblige l'employé à travailler en dehors de l'horaire normal. Les heures supplémentaires sont groupées et compensées par un congé d'une durée équivalente, majorée de 25%, ou payées avec un supplément de 25% également, pour le travail de jour, jusqu'à 20 heures. En cas de congé, celui-ci sera pris dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.

Le travail exceptionnel du soir (régé par l'art. 10 de la LTr) et de nuit (régé par l'art. 16 et 17 de la LTr) exécuté après 20 heures est payé avec un supplément de 100 %.

Tout travail dominical dont la durée n'excède pas cinq heures doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il sera compensé pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par un temps de repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Demeurent réservées les prescriptions impératives de la nouvelle Loi fédérale sur le travail entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2000.

#### **Article 4 - Temps d'essai, délai de congé et licenciement**

##### **a) Contrat de durée déterminée**

Pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à trois mois, la période d'essai ne peut dépasser 7 jours nets. Pour les contrats de durée supérieure à trois mois, la période d'essai est de un mois.

##### **b) Contrat de durée indéterminée**

- La période d'essai ne doit pas dépasser trois mois, durant lesquels le congé peut être donné de part et d'autre, moyennant un préavis de 7 jours nets.

- Après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service, de deux mois pour la fin d'un mois après un an de travail et de trois mois après cinq ans de travail dans l'entreprise.

Toutefois, pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et qui peuvent justifier de 10 ans de service dans la même entreprise, le délai de congé est de six mois pour la fin d'un mois.

- En cas de maladie ou d'accident après le temps d'essai, l'employé ne pourra être licencié pendant les quatre premiers mois d'absence.

Demeurent réservées les dispositions du CO sur la motivation du congé (art. 335 al. 2 CO), sur la résiliation abusive (art. 336 à 336b CO), sur la résiliation en temps inopportun (art. 336c, 336d CO) et sur la résiliation immédiate (art. 337 à 337d CO).

### Article 5 - Salaires

L'ensemble du personnel sera au bénéfice d'un contrat individuel fixant notamment le montant de leur salaire, lequel devra être supérieur au minimum correspondant à leur qualification, en fonction de leur ancienneté.

Les salaires minima sont les suivants :

#### 1) Employés de commerce titulaires du diplôme de fin d'apprentissage

Dès le 01.01.2014

A l'engagement ou 1ère année après l'apprentissage	CHF 4'200.--
Après 1 an de pratique professionnelle	CHF 4'350.--
Après 5 ans de pratique professionnelle	CHF 5'100.--

#### 2) Employés de bureau

Dès le 01.01.2014

A l'engagement ou 1ère année après l'apprentissage	CHF 4'000.--
Après 1 an de pratique professionnelle	CHF 4'100.--
Après 5 ans de pratique professionnelle	CHF 4'600.--

#### 3) Déclarants en douane

Dès le 01.01.2014

Titulaires du brevet fédéral délivré par l'Association suisse des déclarants en douanes :	
- Jusqu'à 25 ans	CHF 4'650.--
- Dès 26 ans	CHF 5'000.--
Non brevetés justifiant d'une pratique professionnelle d'au moins 5 ans :	CHF 4'150.--

#### 4) Apprentis

Dès la rentrée 2014

Première année :	CHF 750.--
Deuxième année :	CHF 950.--
Troisième année :	CHF 1'450.--

#### Remarques

##### **Pour les chiffres 1 à 3 :**

L'indice suisse des prix à la consommation d'octobre sert de référence pour le calcul de l'adaptation annuelle des salaires.

Les parties conviennent de négocier cette adaptation durant le dernier trimestre en tenant compte, notamment, de la situation économique dans la branche.

**Pour les chiffres 1 à 4 :**

Les employés rémunérés au salaire minimum ayant un ou plusieurs enfants à charge se voient accorder un sursalaire de CHF 150.--. Pour les employés dont la rémunération excède le salaire minimum, le sursalaire est réduit proportionnellement de manière à ce que la rémunération corresponde au salaire minimum augmenté de CHF 150.--. Le sursalaire pour enfant(s) à charge est dû jusqu'à ce que l'(les) enfant(s) à charge aient atteints l'âge de 18 révolus.

Les salaires mensuels indiqués au présent article sont considérés comme des minima au-dessous desquels aucun engagement ne peut être conclu. Ils peuvent être garantis sous diverses formes : salaire complet, salaire de base, allocation de vie chère périodique, etc., à condition toutefois que, moyenne prise dans l'année, le minimum soit obtenu.

Les gratifications n'entrent pas en considération.

Le revenu des employés au bénéfice de contrats individuels, ainsi que celui des employés touchant des commissions, ne pourra en aucun cas être inférieur aux normes minimales prévues par la présente convention.

**Article 6 - Maladie, maternité, accident**

**a) Droit au salaire en cas de maladie**

Après le temps d'essai, l'employeur est tenu de mettre tout le personnel au bénéfice d'une assurance perte de salaire qui garantit le versement dès le 31ème jour de maladie d'une indemnité journalière correspondant au 80% du salaire pendant 720 jours dans 900 jours consécutifs, les 30 premiers jours étant payés à 100 % par l'entreprise. La prime est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé.

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.

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

Le personnel est assuré conformément à la loi cantonale qui institue une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAmat du 21 avril 2005) et qui complète la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain.

**c) Assurance frais médicaux et pharmaceutiques**

L'employeur participe à l'assurance maladie à raison d'un montant forfaitaire de CHF 50.-- par mois et par employé.

Le paiement de ce montant ne devient effectif qu'après le temps d'essai.

**d) Assurance accidents**

Conformément 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, chaque employeur doit assurer ses travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels.

**e) Compléments d'assurance**

Aussi bien pour l'assurance perte de gain maladie, maternité, que pour l'assurance accidents, les employés doivent avoir la possibilité de porter, à leurs frais, la couverture de 80 à 100 %.

**Article 7 - Service militaire obligatoire, service civil et protection civile**

Le droit à l'allocation, pendant le service militaire obligatoire ou le service civil en Suisse, est réglé par les caisses de compensation. Toutefois, pour satisfaire aux exigences de l'art. 324a et b CO, les entreprises compléteront le revenu de leur employé mobilisé jusqu'à concurrence du pourcentage ci-après :

**a) Ecole de recrue, école de sous-officier et service civil**

- 100 % du salaire pour le personnel marié et les célibataires avec charges légales
- 75 % du salaire pour les célibataires ayant fait leur apprentissage dans l'entreprise et restant à son service
- 50 % du salaire pour les autres employés célibataires

**b) Autres services**

- |   |                  |
|---|------------------|
| - jusqu'à un mois par année                                   | 100 % du salaire |
| - plus d'un mois par année pour les célibataires              | 50 % du salaire  |
| - pour le personnel marié ou célibataire avec charges légales | 80 % du salaire  |

Pour l'école de recrue et le service d'avancement, l'indemnité complémentaire accordée par l'employeur à l'employé n'est exigible que si le bénéficiaire reste engagé dans l'entreprise durant les 120 jours consécutifs à son retour du service militaire. A défaut et si l'indemnité complémentaire a déjà été versée par l'employeur, ce dernier peut en exiger le remboursement.

Les apprentis sous contrat d'apprentissage toucheront leur salaire intégral pendant toute l'école de recrue.

### **Article 8 - Vacances**

Le droit aux vacances annuelles payées se calcule pour tout le personnel sur la base de quatre semaines.

Les travailleurs qui, à l'échéance de l'exercice vacances propre à l'entreprise, totalisent 10 ans de service et 45 ans d'âge, ont droit à une cinquième semaine de vacances.

Ont également droit à une cinquième semaine de vacances les travailleurs qui totalisent 20 ans de service dans l'entreprise ou 50 ans d'âge et 5 ans de présence continue.

Les travailleurs qui totalisent 20 ans de service dans l'entreprise et 57 ans d'âge ont droit à un jour supplémentaire de vacances par année et ce jusqu'à 62 ans au maximum (soit un jour de plus de vacances pour chaque année de service entre 57 et 62 ans, mais au maximum 5 jours).

Les jours de vacances pris par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire si le travailleur quitte son emploi avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

Pour les apprentis et les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus, le droit aux vacances est de 5 semaines. Les apprentis de première année sont au bénéfice d'une sixième semaine de vacances payées.

Le supplément de vacances, tant pour les employés que pour les apprentis ne peut, en principe, être accolé aux vacances légales. La date en est fixée par l'employeur selon les besoins de l'entreprise.

Les vacances légales ou conventionnelles sont réduites, conformément au code des obligations, en cas d'absences justifiées dès que ces dernières dépassent deux mois au cours de la première année de service et trois mois et demi dès la deuxième année.

Est réputée la même entreprise celle qui se trouve à Genève, à l'exclusion des succursales du siège ou de toute autre succursale domiciliée hors du canton de Genève.

### **Article 9 - Jours fériés**

a) Le personnel est libéré pendant les jours fériés suivants :

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

Lorsque le 25 décembre, le 31 décembre, le 1er janvier ou le 1er août tombent sur un dimanche, le personnel bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.

b) Le personnel est aussi libéré et payé l'après-midi du 1er mai.



### **Article 10 - Absences justifiées**

Sur demande, des congés spéciaux sont accordés au personnel dans les cas suivants :

- |   |               |
|---|---------------|
| - Mariage propre  | 3 jours       |
| - Naissance de propres enfants  | 3 jours       |
| - Décès (selon degré de parenté et lieu de décès)   | 1/2 à 3 jours |
| - Déménagement (pour le personnel titulaire d'un bail et pour un appartement non meublé) dans l'intervalle de 12 mois consécutifs | 1 jour        |
| - Examens professionnels  | 6 jours       |

### **Article 11 - Congé de formation**

Dans le but de favoriser l'acquis et le développement des connaissances des employés et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux, des congés de formation payés pourront être accordés selon les modalités suivantes :

- 1) Le congé sera déterminé d'un commun accord entre l'employeur et l'employé en fonction des besoins de l'entreprise, des disponibilités du personnel, de la personnalité et des capacités de l'employé. En cas de désaccord, la décision de l'employeur est déterminante.
- 2) Le but du congé devra être la formation professionnelle uniquement.
- 3) La durée du congé ne devra, en principe, pas excéder 6 jours par an.

### **Article 12 - Congé syndical**

Afin de donner aux responsables syndicaux, membres d'une association professionnelle signataire de la convention collective de travail, la possibilité d'acquérir ou de développer leurs connaissances nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, des congés extraordinaires, dits de formation syndicale, leur sont accordés selon les modalités suivantes :

- a) le congé syndical n'excédera pas deux jours par année ;
- b) les demandes de congé doivent être présentées par un syndicat signataire le plus tôt possible, mais au moins quinze jours à l'avance ;
- c) pour bénéficier de congés de formation syndicale, le travailleur doit avoir travaillé depuis au moins deux ans à Genève ;
- d) le syndicat doit éviter de convoquer en même temps aux cours plusieurs travailleurs de la même entreprise ;
- e) les congés de formation syndicale ne réduisent pas le droit aux vacances, ni aux allocations familiales ;
- f) pendant la durée des cours de formation syndicale, le travailleur n'a droit à aucun salaire, ni indemnité.

**Article 13 - Personnes sans formation professionnelle et élèves des écoles professionnelles privées (LFPr, art. 41)**

Les personnes majeures n'ayant pas appris la profession selon la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) sont admises à l'examen de fin d'apprentissage à condition qu'elles l'aient exercée pendant une période au moins une fois et demie supérieure à celle qui est prescrite pour l'apprentissage. Elles doivent en outre prouver avoir suivi l'enseignement professionnel ou acquis les connaissances professionnelles d'une autre manière.

Les élèves des écoles professionnelles privées sont admis à l'examen de fin d'apprentissage lorsque leur formation est conforme aux dispositions légales et réglementaires.

**Article 14 - Assurances sociales et prévoyance professionnelle**

Le personnel est soumis aux retenues légales relatives à l'assurance vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance invalidité (AI), à l'assurance perte de gain en cas de service militaire (APG), à l'assurance perte de gain en cas de maternité (LAMat) et à l'assurance chômage ainsi qu'aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).

En outre, les entreprises doivent prendre toutes les mesures appropriées pour mettre le personnel, avec sa participation, au bénéfice de la prévoyance professionnelle (2ème pilier), conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

**Article 15 - Harcèlement sexuel**

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun 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 (art. 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes).

Les signataires de la présente convention s'engagent à lutter contre toute forme de harcèlement sexuel au lieu de travail et prendront les sanctions qui s'imposent à l'égard du personnel responsable de tels agissements.

**Article 16 - Information**

Les entreprises informent régulièrement leur personnel sur l'évolution de la situation économique de l'entreprise.

### **Article 17 - Obligations du personnel**

L'employé est tenu au secret le plus absolu sur toutes les affaires dont il a connaissance dans l'exercice de son activité. Cette obligation le lie même après son départ de la maison. En outre, il doit s'efforcer de remplir consciencieusement sa tâche au mieux des intérêts de l'entreprise.

### **Article 18 - Situations acquises**

Les situations acquises au moment de la signature de la présente convention ne pourront être amoindries du fait de son entrée en vigueur.

### **Article 19 - Liberté syndicale**

Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale (art. 56 de la Constitution fédérale et 336 al. 2 lettre a CO).

### **Article 20 - Commission paritaire**

La Commission paritaire, créée par les parties, se réunit aussi souvent que cela est nécessaire pour examiner loyalement tous les problèmes qui peuvent se poser et, au besoin, pour intervenir auprès des employeurs ou du personnel qui ne respecteraient pas les conditions générales auxquelles ils sont assujettis.

Lorsqu'une entente ne peut être réalisée directement devant la Commission paritaire, le différend peut être porté devant la Chambre des relations collectives de travail constituée en tribunal arbitral.

### **Article 21 - Entrée en vigueur et renouvellement**

La présente convention déploie effet du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2009.

Elle peut être résiliée moyennant un avertissement donné trois mois à l'avance par lettre recommandée, faute de quoi elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année.

La partie qui dénonce la convention collective doit énumérer les articles de la convention qu'elle entend dénoncer. Toutes les clauses de la convention qui n'ont pas fait l'objet d'une dénonciation régulière sont réputées renouvelées pour une nouvelle période d'une année.

Toutefois, la partie qui a reçu la première résiliation totale ou partielle de la convention peut la dénoncer à son tour, totalement ou partiellement, dans le délai d'un mois dès la réception de la première résiliation.

Les parties conviennent de se réunir avant l'échéance de la convention pour examiner s'il y a lieu d'en envisager le renouvellement sous d'autres formes. En cas de négociations paritaires liées à un renouvellement de ce document, l'ancienne convention reste toujours applicable.

Ainsi fait à Genève, le 5 décembre 2008

SPEDLOGSWISS ROMANDIE (ex-ATG)

Le président

La secrétaire

Pour le SYNDICAT UNIA

Un secrétaire

Pour le SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS (SIT)

Un secrétaire

Pour l'ASSOCIATION DES DECLARANTS EN DOUANE :

Le président

Le vice-président