

DEUX ROUES

Extension genevoise

Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail du deux roues conclue à Genève le 14 novembre 2000

J 1 50.30

du 6 septembre 2006

(Entrée en vigueur : 1er novembre 2006)

LE CONSEIL D'ETAT,

vu la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956, notamment son article 7, alinéa 2 ;

vu la loi d'application du 24 mai 1957 de la loi précitée ;

vu la requête présentée le 4 juillet 2006 par la Commission paritaire conventionnelle du 2-roues, au nom des parties contractantes ;

vu la publication de la requête dans la Feuille d'avis officielle du canton de Genève No 85 du 26 juillet, publication signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce No 153 du 10 août 2006 ;

considérant qu'aucune opposition n'a été formée contre cette demande dans un délai de 30 jours à dater de la publication susmentionnée ;

considérant que les conditions de la loi fédérale précitée sont remplies ;

sur la proposition du département de la solidarité et de l'emploi,

arrête :

Art. 1

Le champ d'application des clauses reproduites en annexe est étendu, à l'exception des passages imprimés en caractères italiques.

Art. 2

Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du canton de Genève.

Art. 3

Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail entre

d'une part

toutes les entreprises actives dans le secteur des cycles et motos

ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève ;

d'autre part :

tous les travailleurs occupés par une entreprise à l'exception des employés supérieurs, du personnel de vente, des apprentis, des travailleurs à domicile, des stagiaires et des auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas trois mois.

Art. 4

Chaque année, les comptes annuels détaillés seront présentés à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail au sujet des amendes conventionnelles (article 3, let. c)). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 5

- 1 Après approbation par le Département fédéral de l'économie, le présent arrêté entre en vigueur dès le premier jour du mois qui suit sa publication dans la Feuille d'avis officielle. Il porte effet jusqu'au 31 décembre 2010.
- 2 Il est publié dans la Feuille d'avis officielle et inséré dans le Recueil officiel systématique de la législation genevoise.

Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 4 octobre 2006.

Convention collective de travail du deux roues

J 1 50.31

du 14 novembre 2000

(Entrée en vigueur de l'arrêté d'extension : 1er novembre 2006)

Convention collective de travail du deux roues

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

La présente convention collective de travail (ci-après convention) témoigne de la bonne entente régnant entre les parties signataires et se veut le garant d'une collaboration efficace en vue de la sauvegarde des intérêts généraux de la branche.

Cette convention est régie par le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques.

A. Dispositions générales

La notion de « travailleur » s'applique tant au personnel féminin qu'au personnel masculin.

Art. 1– Champ d'application

- a) *La convention s'applique à tous les travailleurs (le terme «travailleur» englobe l'ensemble des salariés d'une entreprise, à l'exception des employés supérieurs) occupés à Genève par l'AGP2R, à l'exception du personnel de la vente.*
- b) *L'application de la convention aux employés supérieurs est réglée dans les entreprises.*
- c) *Les personnes travaillant moins de 12 heures par semaine ne sont pas soumises à l'article 5 relatif à la contribution professionnelle.*
- d) *Les apprentis, les travailleurs à domicile, les auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas 3 mois et les stagiaires ne sont pas soumis à la convention, mais les dispositions de celle-ci devraient leur être appliquées par analogie.*

Art. 2 – Paix du travail et solution des conflits

- a) *Les parties contractantes reconnaissent la valeur de la paix du travail et s'engagent à la respecter de manière intégrale et à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils la respectent. Toutes mesures de combat sont, par conséquent, exclues, même pour des questions non réglées par la convention.*
- b) Cette obligation de respecter la paix absolue du travail vaut également, à titre individuel, pour les

travailleurs et les employeurs.

- c) *Les divergences d'opinions et les conflits doivent être réglés conformément aux dispositions de la convention.*

Art. 3 – Commission paritaire conventionnelle (CPC)

Pour promouvoir une collaboration saine et loyale dans les entreprises, ainsi que pour consolider et exécuter les dispositions conventionnelles, une commission paritaire est constituée.

Les parties contractantes décident l'application en commun de la convention, au sens de l'article 357b du Code des obligations.

a) Composition

La CPC se compose d'un nombre égal de délégués désignés par les employeurs et de délégués désignés par Unia.

b) Siège et fonctionnement

Le siège de la CPC est au secrétariat de l'AGP2R ou au centre syndical Unia. Elle se réunit au moins deux fois par année ou sur la demande de l'une ou l'autre des parties à la convention.

c) Compétences

La CPC :

- discute, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de tous les points prévus par l'application de la convention et, notamment, de la compensation du renchérissement qui peut faire l'objet d'une recommandation ;
- gère le fonds de la contribution professionnelle, selon l'art. 5 ci-après ;
- prend toutes mesures, dans le cadre de la convention, propres à améliorer la situation de la profession ;
- est autorisée à contrôler le respect de la CCT et des autres dispositions légales en matière d'assurances sociales directement au sein des entreprises ;
- inflige des amendes aux employeurs et aux travailleurs ayant transgressé leurs obligations conventionnelles : un minimum de 500 F et un maximum de 5 000 F.

d) Procédure

- différends individuels : la CPC se réunit au plus tard un mois après la demande introduite par la partie la plus diligente. L'accord intervenu devient obligatoire pour toutes les parties.
- différends collectifs : la CPC se réunit au plus tard un mois après la demande introduite par la partie patronale ou syndicale. Si un accord intervient, il devient obligatoire pour tous. En revanche, si aucune conciliation n'est possible, il est constitué un tribunal arbitral dans un délai de trois mois au plus.

e) Tribunal arbitral

Lorsqu'aucune entente n'intervient lors des négociations entre l'AGP2R et Unia au niveau de la CPC, l'une ou l'autre partie peut demander que la divergence soit portée devant un tribunal arbitral.

D'un commun accord, le tribunal arbitral sera confié à la Chambre des relations collectives du Travail de Genève. Les sentences prononcées par cette dernière sont sans appel.

Art. 4 – Collaboration entre les parties contractantes

- a) *Les parties contractantes s'engagent, conformément au but de la convention, à collaborer en respectant les principes de la bonne foi. Elles débattent de questions d'intérêt commun, créent des institutions communes et entreprennent des actions.*
- b) *Elles s'engagent, en particulier, à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils respectent la convention.*
- c) *Elles recourent, si nécessaire, aux moyens statutaires et légaux.*

Art. 5 – Contribution professionnelle

Tous les travailleurs soumis à la convention, selon l'art. 1, acquittent une contribution professionnelle aux frais d'application de la convention, s'ils sont occupés d'une façon régulière et à raison de 12 heures hebdomadaires, au moins.

La contribution professionnelle se monte pour les hommes et les femmes à 5 F pour chaque mois civil travaillé (12 mois), soit 60 F par an.

Selon un accord particulier conclu entre l'AGP2R et Unia, le Fonds paritaire rétrocède aux travailleurs syndiqués 100 % de la contribution professionnelle. La part versée par les travailleurs non syndiqués est utilisée pour l'amélioration de la profession (formation professionnelle, recyclage, apprentissage). L'application administrative sera réglée par des dispositions d'exécution particulières.

B. Conditions conventionnelles de travail

Art. 6 – Dispositions générales

Les rapports individuels de travail sont régis par les dispositions de cette convention, au sens de l'article 357 du Code des obligations et, dans la mesure où cette convention ne contient aucune réglementation, par les dispositions légales, les réglementations d'entreprise et les accords individuels passés entre l'employeur et le travailleur.

Art. 7 – Obligations du travailleur

a) Selon l'art. 321 CO, le travailleur exécute en personne le travail dont il est chargé, à moins que le contraire ne résulte d'un accord ou des circonstances.

Le travailleur s'engage à collaborer loyalement avec ses collègues de travail et à préserver la paix absolue du travail.

b) Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui a été confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il est tenu d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques, ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution du travail. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers, dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur (art. 321a CO).

Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat, et tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a CO).

c) Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent ; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu. Il remet, en outre, immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle (art. 321b CO).

d) L'employeur peut établir les directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation et leur donner des instructions particulières.

Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (art. 321d CO).

e) Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence. La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e CO).

f) Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur l'hygiène et la prévention des accidents. Ils doivent, en particulier, utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur (LT art. 6 ; OLT 3 art. 10).

Art. 8 – Obligations de l'employeur en général

a) L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 CO).

Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art.

328 CO).

- b) *Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin (art. 327 CO).*
- c) *Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail et sa conduite.*

A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330 CO).

Art. 9 – Durée du travail

9.1 La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures.

9.2 Systèmes spéciaux de durée du travail

Pour tenir compte des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des systèmes spéciaux de durée du travail peuvent être introduits dans les entreprises sur la base de 40 heures par semaine en moyenne. Sous réserve des règles habituelles relatives à l'horaire libre, les conditions-cadres suivantes doivent être respectées :

- la durée hebdomadaire du travail ne sera pas inférieure à 38 heures et ne dépassera pas 42 heures. Si elle dépasse 42 heures, les heures en plus seront considérées comme des heures supplémentaires ;
- la période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 40 heures en plus ou en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent être compensées et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires.
- Le salaire est versé sur la base de la semaine de 40 heures.

9.3 L'introduction de systèmes spéciaux de durée du travail doit se faire sur la base d'un accord entre la direction et les travailleurs concernés. La CPC sera informée de l'introduction de systèmes spéciaux de travail, selon les modalités suivantes :

- une semaine avant pour une période courte (inférieure à un mois)
- un mois avant pour une durée plus longue.

Art. 10 – Heures supplémentaires

- a) *Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où la règle de la bonne foi permet de le lui demander.*
- b) D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, les heures supplémentaires ordonnées seront compensées par un congé d'égale durée, ou payées dès la 1^{ère} heure avec un supplément de 25 %.
- c) Ne compte pas comme heures supplémentaires, le travail compensatoire, conformément à l'article 24 OLT1. Il sera toutefois payé comme heures supplémentaires si les relations de service cessent avant le jour dont les heures ont été ainsi compensées. Restent réservées des réglementations d'entreprises plus favorables aux travailleurs.

Art. 11 – Salaire

- a) Le salaire annuel peut être versé en 12 ou 13 mensualités. Celui-ci est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur.
- b) Pour les indemnités en cas d'empêchement de travailler, le salaire est celui que le travailleur aurait pu retirer s'il avait travaillé ;
- c) Les salaires minimaux font l'objet d'un accord (annexe no 1).

Art. 12 – Indemnité de fin d'année (13e mois)

- a) S'il a été expressément convenu que le salaire est versé en 13 mensualités, l'employeur verse au travailleur une indemnité équivalente à un salaire mensuel ; l'employeur fixe les modalités du versement.

Si rien n'a été convenu sur ce point, le salaire est réputé versé en 12 mensualités.

- b) Le versement de l'indemnité de fin d'année est effectué au prorata temporis.

- c) Seuls comptent les mois complets. *Conformément à la jurisprudence fédérale, cette indemnité fait partie intégrante du salaire.*

Art. 13 – Vacances

a) Durée

L'employeur accorde au travailleur les vacances comme suit :

- pour les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus :
5 semaines (25 jours),
- pour les apprentis durant toute la durée de l'apprentissage :
5 semaines (25 jours),
- pour tous les autres travailleurs :
4 semaines et 3 jours (23 jours).

b) Exercice-vacances

L'exercice-vacances court du 1er janvier au 31 décembre.

c) Vacances partielles

Les travailleurs entrant dans une entreprise ou la quittant en cours d'année ont droit à des vacances au prorata temporis.

Les vacances prises par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire si l'employé quitte l'entreprise avant la fin de l'exercice qui y donne droit, et ce quelle que soit la partie qui donne le congé.

d) Réduction du droit aux vacances

En cas d'absences dues au service militaire, à un accident, à la maladie ou à la maternité dont la durée totale dépasse trois mois en une année, le droit annuel aux vacances sera réduit d'un douzième pour chaque mois complet supplémentaire d'absence.

e) Fixation de la période des vacances

Les vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le salarié, compte tenu des intérêts légitimes de chacune des parties, *sous réserve de l'article 329c, al. 2 du Code des obligations qui stipule : « L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise ».*

Les salariés doivent indiquer à leur employeur, au plus tard le 28 février de chaque année, la date à laquelle ils souhaitent prendre leurs vacances. L'employeur doit alors établir, jusqu'au 31 mars suivant, un plan général des vacances tenant compte, non seulement des vœux particuliers, mais de la situation d'ensemble résultant de la consultation du personnel.

Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer leur personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les dates de fermeture choisies.

Lorsque le personnel n'a pas fait connaître ses intentions dans le délai qui lui est imparti, le début des vacances payées peut lui être annoncé 15 jours à l'avance.

f) Période des vacances

En dérogation aux dispositions figurant à la lettre e), le salarié qui donne congé peut être tenu par son employeur de prendre ses vacances pendant le délai de congé.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le salarié a le droit de prendre ses vacances après la fin de l'engagement, à moins que la date de celles-ci n'ait déjà été fixée, précisément sur la période coïncidant avec le délai de congé.

Est réservé le cas de l'employé qui, après le temps d'essai, est licencié et libéré de l'obligation de fournir son travail pendant le délai de résiliation, et ce à condition que ce délai soit supérieur à un mois. Dans ce cas, l'employeur peut exiger que les vacances soient incluses dans cette période.

g) Dispositions particulières

Les salariés disposent de 6 mois pour prendre leurs vacances, à compter de la fin de l'exercice-vacances au cours duquel ils ont acquis leur droit.

Exceptionnellement, les vacances peuvent être fractionnées, mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.

Tant que durent les rapports de travail, il est interdit de remplacer les vacances par de l'argent ou d'autres prestations (art. 329d, al. 2 et 3 du Code des obligations).

D'un commun accord, l'employeur et le travailleur peuvent convenir du cumul de deux années de vacances. Cet accord doit faire l'objet d'un acte écrit et signé par les deux parties.

Art. 14 – Jours fériés et jours chômés

Les jours fériés sont les suivants :

- 1er janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er Août
- Jeûne genevois
- Noël
- 31 décembre.

Ces jours fériés sont payés comme un jour de travail ordinaire.

Un jour férié tombant pendant la période des vacances ne compte pas comme jour de vacances.

Il n'y a pas lieu de compenser un jour férié si celui-ci tombe un dimanche ou un jour durant lequel le travailleur n'aurait de toute façon pas travaillé.

Le 1er mai n'est pas un jour férié. Reste réservée la situation antérieure de l'entreprise qui payait tout ou partie de ce jour.

Art. 15 – Paiement du salaire en cas d'autres absences

L'employeur accorde et paie les congés suivants :

- | | |
|---|-----------------|
| a) en cas de mariage | 2 jours |
| b) en cas de mariage d'un enfant pour prendre part à l'événement | 1 jour |
| c) en cas de naissance d'un enfant | 1 jour |
| d) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents | jusqu'à 3 jours |
| e) en cas de décès des grands-parents, des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur pour autant que ces personnes vivaient dans la communauté familiale (sous le même toit) du travailleur | jusqu'à 3 jours |
| f) en cas de décès d'autres personnes dans le cercle restreint de la famille | 1 jour |
| g) en cas d'inspection des armes, de l'habillement et de l'équipement | 1 jour |
| h) pour le recrutement | 1 jour |
| i) en cas de fondation ou de déménagement de son ménage, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur | 1 jour par an |
| j) les entreprises accorderont le temps nécessaire au travailleur pour organiser les soins aux membres de la communauté familiale (vivant sous le même toit) qui tombent malades ou qui sont victimes d'un accident, pour autant que les soins ne puissent pas être organisés d'une autre manière | 3 jours par an. |

Pour les absences précitées et pour autant que le travailleur subisse une perte de salaire, les heures de travail effectivement perdues lui seront indemnisées comme s'il avait travaillé normalement durant ces jours.

Si un jour d'absence, selon lettres a) et c), coïncide avec un jour de toute façon non travaillé ou pendant les vacances, il sera accordé un autre jour.

Sous réserve de l'alinéa précédent, ces jours d'absence doivent être pris au moment de la survenance de l'événement qui y donne droit.

Les autres cas d'absences sont traités par la jurisprudence fédérale.

Art. 16 – Accomplissement de fonctions publiques

Les employeurs facilitent l'exercice d'une fonction publique à leurs travailleurs, pour autant que l'exploitation le leur permet.

En cas d'exercice d'une fonction publique, employeur et travailleur s'entendront dans chaque cas sur le paiement du salaire.

Art. 17 – Formation continue

Les entreprises encouragent la formation professionnelle continue, notamment par les mesures suivantes :

- conseils en matière de carrière
- programmes de formation continue et cours propres à l'entreprise
- participation à des institutions externes de formation continue
- congé pour travailleurs désireux de se former
- prise en charge partielle ou totale des frais de cours.

Il est recommandé aux employeurs et aux travailleurs d'utiliser les possibilités offertes par les institutions paritaires de formation des parties contractantes.

Art. 18 – Congé pour la formation professionnelle continue

Les entreprises encouragent la formation professionnelle continue, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, des travailleurs qui en font la demande, par un congé payé, si :

- a) la formation continue concerne le domaine professionnel, des langues utiles pour la profession ou le perfectionnement de la technique personnelle de travail et de l'efficacité du travail ;
- b) le travailleur est de son côté prêt à apporter une contribution en espèces, en temps, en vacances ou autres ;
- c) la formation continue est utile pour l'employeur.

Au lieu d'un congé, les travailleurs peuvent demander une contribution aux frais de cours, si la formation continue a lieu exclusivement pendant le temps libre.

Le volume et la répartition du congé sont discutés séparément pour chaque cas. On déterminera dans les entreprises la façon de résoudre les divergences d'opinions.

Art. 19 – Promotion de la femme

L'évolution, la promotion et la réinsertion professionnelle des femmes seront encouragées dans les entreprises.

Art. 20 – Protection de la personnalité

L'intégrité personnelle des travailleurs doit être protégée. La direction et le personnel doivent, ensemble, créer un climat de respect mutuel qui élimine toute xénophobie ou harcèlement sexuel.

Art. 21 – Salaire en cas d'empêchement de travailler

En cas d'absence d'un travailleur pour cause de maladie ou d'accident, l'entreprise verse le salaire, sauf dans les cas où il y a faute grave du travailleur et/ou absence non justifiée. L'employeur peut faire dépendre ledit paiement de la production d'un certificat médical et ce même dès le 1er jour. En tout état de cause, il y a obligation de fournir un certificat médical après le 3e jour, ainsi que de prévenir l'entreprise dès le 1er jour, sauf empêchement majeur.

Selon l'article 336 CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela durant :

- 30 jours au cours de la 1ère année de service,
- 90 jours de la 2e à la 5e année de service,
- 180 jours à partir de la 6e année de service.

a) Maladie

Principe

Après le temps d'essai, les employeurs ont l'obligation de couvrir le droit au salaire en cas de maladie par une assurance perte de salaire garantissant au minimum 80 % du salaire pendant 720 jours en l'espace de 900 jours. Cette disposition s'applique également lorsque le contrat de travail est résilié avant la fin de la maladie.

Cette couverture peut prendre effet après un délai d'attente.

Pendant le délai d'attente, l'employeur devra fournir 80 % du salaire à l'employé.

L'employeur prend en charge au moins 50 % de la prime.

b) Accidents

Accident professionnel

L'employeur complète les prestations de la CNA sur la perte de gain, de manière à ce que le travailleur touche, au minimum, le 80 % de son salaire dès le 1er jour. L'employeur peut conclure pour ce faire une assurance à ses frais. Ne sont pas visées par cette disposition les réductions ou refus de prestation pour faute prononcées par la CNA selon l'article 37 LAA.

Accident non professionnel

La prime de l'assurance accident non professionnel est à la charge du salarié.

Art. 22 – Grossesse et accouchement

En complément aux prestations légales, l'employeur paye intégralement le salaire selon le barème suivant :

- après 10 mois de service 10 semaines
- après 2 années de service 12 semaines
- après 3 années de service 14 semaines

Art. 23 – Indemnisation du service militaire

L'employeur complète les indemnités versées par les caisses de compensation comme suit :

1. Pendant la durée de l'école en qualité de recrue :
 - aux recrues célibataires sans charges de famille 50% du salaire
 - aux recrues mariées ou aux célibataires avec charges de famille 75% du salaire
2. Pendant la durée des autres périodes de service militaire devant être accomplies dans l'année :
 - jusqu'à un mois 100% du salaire
 - pour la période de service militaire au-delà d'un mois :
 - aux célibataires sans charges de famille 50% du salaire
 - aux mariés et aux célibataires avec charges de famille 75% du salaire.

Les entreprises peuvent faire dépendre l'octroi de l'indemnisation du service militaire, pour du service d'une durée plus longue qu'un mois par an, de l'engagement du travailleur de maintenir les relations de travail au moins encore six mois après le service militaire.

Les allocations légales pour perte de salaire sont comprises dans les taux susmentionnés. Si, par rapport aux taux indiqués au chiffre 1 de l'art. 23, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée que ceux-ci, c'est cette dernière qui est versée.

Ces dispositions sont applicables à tout service dans l'armée, dans le SFA et dans la protection civile, pour lequel est versée une allocation pour perte de gain (APG) et qui n'est pas expressément désigné comme volontaire.

Art. 24 – Temps d'essai et fin des rapports de travail

Pendant le temps d'essai, d'une durée de 1 mois, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours nets.

Lorsque le contrat n'a pas été conclu pour une durée déterminée et que sa durée ne ressort pas non plus du but auquel vise le travail convenu, chacune des parties peut donner congé.

Les délais de congé ne peuvent pas être différents pour les deux parties ; si un accord prévoit le contraire, le délai le plus long est applicable aux deux parties.

Le contrat qui a duré jusqu'à un an peut, sauf disposition contraire, être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois.

Le contrat qui a duré plus d'un an peut, sauf disposition contraire, être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de service inclusivement, deux mois d'avance pour la fin d'un mois ; ultérieurement, trois mois d'avance pour le même terme.

Art. 25 – Durée et résiliation

La présente convention entrera en vigueur dès que la décision d'étendre son champ d'application sera prononcée, et elle portera effet jusqu'au 31 décembre 2010. Elle remplacera celle du 1er janvier 2001.

Chaque partie contractante pourra dénoncer la présente convention moyennant un préavis par écrit de trois mois avant son échéance.

Faute d'être dénoncée, la présente convention se renouvellera tacitement d'année en année.

Pour l'association genevoise des professionnels du 2 roues

Le Président
Laurent HUGUENIN

La secrétaire
Françoise LUDI

Pour le Syndicat Unia

Le co-président
Renzo AMBROSETTI

Le co-président
Vasco PEDRINA

Unia région de Genève

Un secrétaire
Alfiero NICOLINI

ANNEXE No 1

Salaires minimums 2006

Cycles et motos

Mécanicien motocycle plus de 2 ans d'expérience :

- en 12 mensualités de 4 350 F ou
- en 13 mensualités de 4 000 F.

Mécanicien motocycle à la sortie de l'apprentissage :

- en 12 mensualités de 3 790 F ou
- en 13 mensualités de 3 500 F.

Mécanicien cyclomoteur ayant plus de 2 ans d'expérience :

- en 12 mensualités de 4 008 F ou
- en 13 mensualités de 3 700 F.

Mécanicien cyclomoteur à la sortie de l'apprentissage :

- en 12 mensualités de 3 790 F ou
- en 13 mensualités de 3 500 F.

Travailleurs spécialisés :

- en 12 mensualités de 3 790 F ou
- en 13 mensualités de 3 500 F.

Manceuvres :

- en 12 mensualités de 3 685 F ou
- en 13 mensualités de 3 400 F.