

# *TRANSITAIRES ET DÉCLARANTS EN DOUANE*

## *Avenant genevois*

---

### **Protocole d'accord**

Lors de ses réunions du 7 novembre et 5 décembre 2008,

La commission paritaire de

**l'Association des Transitaires de Genève (ATG)**

d'une part

et

**UNIA**

**le Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses et Travailleurs (SIT),**

**l'Association des Déclarants en Douane**

d'autre part

ont convenu ce qui suit :

- Une nouvelle CCT entrera en vigueur le 1er janvier 2009 pour une durée de un an. Elle remplace celle de 2002.
- Cette CCT reprend les articles de l'édition 2002, à l'exception des articles 1, 4, 5, 6 et 9, ces derniers ayant été dénoncés pour le 31 décembre 2008 par l'ATG.
- Un accord quant à la nouvelle teneur des articles 1, 4, 5, 6 et 9 a été trouvé, selon ce qui suit :

#### **Article 1      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 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 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.

Dès le 1er janvier 2009, les salaires minima sont les suivants :

<b>1) Employés de commerce titulaires du diplôme de fin d'apprentissage</b>	
A l'engagement ou 1re année après l'apprentissage	Fr. 3 600.–
Après 1 an de pratique professionnelle	Fr. 3 990.–
Après 5 ans de pratique professionnelle	Fr. 4 700.–
<b>2) Employés de bureau</b>	
A l'engagement ou 1re année après l'apprentissage	Fr. 3 400.–
Après 1 an de pratique professionnelle	Fr. 3 700.–
Après 5 ans de pratique professionnelle	Fr. 4 350.–
<b>3) Déclarants en douane</b>	
Titulaires du brevet fédéral délivré par l'Association suisse des déclarants en douanes :	
– jusqu'à 25 ans	Fr. 4 485.–
– dès 26 ans	Fr. 4 770.–
Non brevetés justifiant d'une pratique professionnelle d'au moins 5 ans	Fr. 3 990.–
<b>4) Apprentis</b>	
Première année	Fr. 670.–
Deuxième année	Fr. 870.–
Troisième année	Fr. 1 100.–

### **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 atteint 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. Il 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 pourront en aucun cas être inférieurs 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 Fr. 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 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 mai 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.

– L'article 21 est également modifié en ce sens que la convention collective déploie effet du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2009. Le reste demeure identique au texte de 2002.

– Pour le surplus, l'ATG s'engage à recommander à ses membres d'augmenter les salaires réels de 1,5 % à 2 % en fonction de la marche des affaires et de la possibilité des entreprises.

Genève, le 5 décembre 2008

**Pour la délégation patronale**

**ATG**  
Eveline Brechtbühl

**ATG**  
Gérard Duchesne

**Pour la délégation syndicale**

**UNIA**  
Jamshid Pouranpir

**SIT**  
Simon Descombes

**Association des Déclarants en douane**

Thomas Schicker