REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

TRANSPORT PROFESSIONNEL DE CHOSES

(UTPC 2026)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace le document précédent.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/respecter-conditions-travail-usage/usages-vigueur-venir

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : https://silgeneve.ch/legis/

Le rapport de synthèse de l'OGMT sur l'enquête menée auprès des entreprises peut être consulté sur le site Internet de l'Observatoire genevois du marché du travail à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/observation-du-marche-du-travail/resultats-enquetes-terrain

Le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour le transport professionnel de choses (CTT-TPC) peut être consulté sur le site Internet de l'Etat de Genève, il peut être téléchargé à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/respecter-contrats-type-travail-ctt/ctt-vigueur-geneve

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT ; RS/GE J 1 05),
vu le rapport de synthèse de l'enquête OGMT menée auprès des entreprises du 14 décembre 2009,
vu les décisions du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) des 5 mars 2010, 25 janvier 2013 et 14 septembre 2015,
vu le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour le transport professionnel de choses (CTT-TPC ; RS/GE J 1 50.18) entré en vigueur le 1er janvier 2014, ainsi que ses modications ultérieures,
vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

[1] Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont établies sur la base d'une enquête menée auprès des entreprises actives dans le secteur, des décisions du CSME et du CTT-TPC.

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de transport professionnel de choses dans le canton de Genève, soit notamment les entreprises de fret et services de déménagement (NOGA 494), de transport de déchets et de matériel recyclable, de livraison, ainsi que les autres activités de poste et de courrier (NOGA 5320). Ils ne s'appliquent pas au transport interne à une entreprise.

[2] Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1], y compris les travailleurs dont les services ont été loués, exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) s'appliquent au personnel d'exploitation, administratif et commercial exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, indépendamment de leur mode de rémunération (au mois ou à l'heure).

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

[1] Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[2bis] Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

[2ter] L'employeur doit 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, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

Loi sur l'assurance-accidents

[3] L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[3bis] Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

[3ter] L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

[4] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

Lutte contre le travail au noir

[5] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41).

Droit des étrangers

[6] L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

[1] Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

[1] Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

[2] Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

[3] Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 CO, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

[3bis] L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

---

2 Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1er janvier 2026.

Article V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[2] L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 RIRT.

[3] Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[1][3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

[3] **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

[1] Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;

b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les mesures et sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

[3] L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur

CHAPITRE 1 – Durée du travail et du repos

Article 1 – Durée du travail hebdomadaire

Personnel d'exploitation

1. La durée hebdomadaire du travail pour le personnel d'exploitation occupé à plein temps ne peut excéder 45 heures par semaine.

Personnel administratif et commercial

2. La durée hebdomadaire du travail pour le personnel administratif et commercial occupé à plein temps ne peut excéder 42 heures 30 par semaine.

Article 2 – Pauses

Une pause rémunérée de 15 minutes par jour est incluse dans la durée hebdomadaire de travail.

Article 3 – Horaires

1. L'employeur doit établir les horaires de travail suffisamment tôt, en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base des nouveaux horaires. Les travailleurs sont entendus lors de la planification.
2. L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs les horaires, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

CHAPITRE II – Salaires et indemnités

Article 4 – Salaires (modifiés)

Selon l'option retenue par l'entreprise, les salaires sont versés en 12 ou 13 mensualités, conformément aux minima des grilles salariales ci-dessous.

1. Les salaires minimaux bruts du personnel d'exploitation, pour une durée de travail hebdomadaire de 45 h 00, sont les suivants :

Personnel qualifié porteur d'un CFC de conductrice ou de conducteur de véhicules lourds ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
A l'engagement	4 892,55	4 516,20	25,09
Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 954,95	4 573,80	25,41

Personnel qualifié porteur d'une AFP de conductrice ou de conducteur de véhicules légers, d'un titre équivalent (durée de formation équivalente) ou conducteur des véhicules lourds

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
A l'engagement	4 834,05	4 462,20	24,79
Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 892,55	4 516,20	25,09

Personnel non qualifié, conducteurs de véhicules légers, coursiers et autres livreurs, y compris à vélo et autre moyen de transport, emballeurs, magasiniers, déménageurs et manœuvres

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
A l'engagement	4 795,05	4 426,20	24,59
Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 855,50	4 482,00	24,90

Apprentis conducteurs de véhicules lourds CFC

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13
1re année	800.00	738.46
2e année	1 200.00	1 107.69
3e année	1 800.00	1 661.54

Apprentis conducteurs de véhicules légers AFP

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13
1re année	800.00	738.46
2e année	1 200.00	1 107.69

2. Les salaires minimaux bruts du personnel administratif, pour une durée de travail hebdomadaire de 42 h 30, sont les suivants :

Personnel qualifié porteur d'un CFC d'employé de commerce, ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
A l'engagement	4 596,80	4 243,20	24,96
Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	5 083,00	4 692,00	27,60

Employés de bureau

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
A l'engagement	4 528,66	4 180,30	24,59
Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 703,62	4 341,80	25,54

Article 5 – Supprimé

Article 6 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée au moins ou payées avec une majoration de 25 %.

Article 7 – Frais et indemnités de déplacement

1. Le personnel appelé à se déplacer hors du rayon local[4] pour le compte de son employeur a droit, au minimum, aux indemnités forfaitaires suivantes :
   a) Camion avec couchette 15 fr. pour la nuit
   b) Camion sans couchette 20 fr. pour la nuit
   c) Pour le repas de midi 18 fr.
   d) Pour le repas du soir 22 fr.
   e) Pour le petit déjeuner 6 fr.
2. Pour le surplus, tout employé a droit au remboursement des frais effectifs aux conditions des articles 327a à 327c du Code des obligations.

CHAPITRE III – Vacances et jours fériés

Article 8 – Vacances

Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

– **Dès 20 ans révolus** (art. 329 a du Code des obligations)	4 semaines (8.33 %)
– **Jusqu'à 20 ans révolus** (art. 329 a du Code des obligations) – **Les employés âgés de 50 ans, après 5 ans de service** – **Dès 20 ans de service**	5 semaines (10.64 %)

[4] Pour une entreprise dont le siège est par exemple à Genève, le rayon local correspond aux frontières du canton de Genève.

Article 9 – Jours fériés rémunérés

1. Sont considérés comme jours fériés payés, les jours suivants :
   – 1er janvier
   – Vendredi saint
   – Lundi de Pâques
   – Jeudi de l'Ascension
   – Lundi de Pentecôte
   – 1er août
   – Jeûne genevois
   – Noël
   – 31 décembre
2. L'employeur est tenu de rémunérer les jours fériés à hauteur de 100 % afin que le travailleur ne subisse aucune perte de salaire.

CHAPITRE IV – Prestations sociales

Article 10 – Assurance perte de gain en cas de maladie

1. L'employeur est tenu de contracter une assurance perte de gain en cas de maladie.
2. Le contrat doit prévoir le versement de prestations s'élevant à 80 % du salaire dès le 31e jour d'arrêt au plus tard, jusqu'à 730 jours.
3. Les indemnités sont versées sur présentation d'un certificat médical.
4. Pendant le délai de carence les 80 % du salaire brut sont à la charge de l'employeur.
5. La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le travailleur.

Màj/30.07.2026