



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## **U S A G E S**

### **Transports publics de personnes**

**(UTPP 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'État de Genève ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

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/>

---

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 la convention collective de travail conclue à Genève le 18 juin 2025 concernant les transports publics de personnes (ci-après CCT),  
vu les décisions du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) des 22 janvier 2010 et 19 janvier 2018,  
vu l'arrêté du Conseil d'État du 1<sup>er</sup> 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**

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

<sup>2</sup> Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont établies sur la base des dispositions de la convention collective genevoise mentionnée en préambule

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à toute entreprise ou partie d'entreprise privée, suisse ou étrangère, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, régulièrement ou occasionnellement, du transport public de personnes sous le régime d'une concession fédérale.

<sup>2</sup> Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs<sup>1</sup> soumis à la LDT et exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

<sup>3</sup> Le Titre 3 ne s'applique pas aux dirigeants des entreprises.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> 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).

#### **Législation sur les transports publics**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT ; RS 822.21), ainsi que son ordonnance d'exécution du 29 août 2018 (OLDT ; RS 822.211).

<sup>2bis</sup> Il tient à la disposition de l'office les tableaux<sup>2</sup> de service et de répartition des services prévus à l'article 12 de ladite loi.

#### **Loi sur l'assurance-accidents**

<sup>3</sup> 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)

---

<sup>1</sup> Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

<sup>2</sup> Ces modèles figurent en annexe à l'ordonnance du 26 janvier 1972 sur le travail dans les entreprises de transports publics.

<sup>3bis</sup> 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.

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

### **Égalité entre femmes et hommes**

<sup>4</sup> 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**

<sup>5</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

### **Droit des étrangers**

<sup>6</sup> 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**

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

<sup>2</sup> Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du 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.

<sup>3bis</sup> 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.

### **Article V – Contrôles**

<sup>1</sup> 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.

---

<sup>3</sup> Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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<sup>1</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

#### **Article VII – Voie de recours**

<sup>1</sup> 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.

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

#### **Article VIII – Résiliation**

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

<sup>2</sup> 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.

---

#### <sup>1</sup> **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 <sup>4</sup>****CHAPITRE I – Durée du travail et du repos****Article 1 – Durée du travail**

1. La durée annuelle du travail est de 2100 heures, y compris les heures de vacances, pour le personnel occupé à plein temps.
2. La semaine de cinq jours est garantie.
3. 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.

**Article 2 – Horaires**

1. Selon l'article 26 alinéa 1 de l'OLDT, l'employeur établit une répartition annuelle des services. Cette répartition indique :
  - le nom du collaborateur ;
  - 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 en principe l'aval du collaborateur.
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 collaborateur, ce dernier perçoit une indemnité financière de 50 francs. Le jour sans service supprimé est réattribué d'entente entre l'employé et le planificateur.
4. Afin de parer aux absences imprévues, l'employeur peut mettre en place des services 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. Le collaborateur pourra être appelé à remplacer une absence. Des tâches prévues par le cahier des charges pourront être attribuées sur la place de travail.

**Article 3 – Pausas, jours de repos et tour de service**

1. Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses. Le tour de service ne doit pas dépasser 12 heures.
2. 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. Les pauses débutent et se terminent au même lieu.
3. Une pause doit durer au moins 30 minutes et n'est pas comptée dans la durée du travail.
4. Les pauses accordées hors du lieu de service comptent comme temps de travail à raison de 30 % au moins de leur durée.
5. Les tours de services 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.
6. Le temps de déplacement au service de l'employeur est aussi considéré comme temps de travail.
7. Le travailleur engagé par des tours de service soumis à la LDT a droit à 63 jours de repos, ainsi que 52 jours de repos compensatoires au minimum 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.
8. 20 jours de repos au moins doivent coïncider avec un dimanche ou avec un jour férié.  
Les jours fériés sont les suivants :
  - 1<sup>er</sup> janvier
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Ascension
  - Lundi de Pentecôte
  - 1<sup>er</sup> août
  - Jeûne genevois
  - Noël
  - 31 décembre

<sup>4</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

## **CHAPITRE II – Salaire et indemnités**

### **Article 4 – Salaire minimum – modifié**

1. Le salaire minimum, sur une base annuelle de 2100 heures travaillées, est de 61'256 francs, soit 4712 francs par mois versés 13 fois par année.
2. Le salaire minimum évolue avec l'ancienneté en suivant l'échelle des traitements selon l'annexe 1.
3. En cas de reprise du personnel suite à un appel d'offres concernant une ligne existante adjudgée à une nouvelle entreprise, les années de service effectuées auprès de l'entreprise précédente doivent être prises en compte.

### **Article 5 – Salaire horaire**

1. 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 / temps de travail annuel = taux horaire, 13<sup>ème</sup> compris.
2. L'indemnisation des vacances est due en plus du salaire horaire ; elle est versée séparément. Elle est calculée en pourcent du salaire brut, soit :
  - 10,64 % pour 5 semaines de vacances
  - 13,04 % pour 6 semaines de vacances
  - 15,55 % pour 7 semaines de vacances

### **Article 6 – Décompte et versement du salaire**

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

### **Article 7 – 13<sup>e</sup> salaire**

1. Tous les collaborateurs reçoivent un 13<sup>e</sup> salaire dès la première année de service.
2. Pour les salariés mensualisés, il peut être versé en une ou deux fois, au mois de juin et/ou de décembre.
3. Si le collaborateur entre ou quitte l'entreprise avant la fin de l'année, le 13<sup>e</sup> est versé au prorata temporis.

### **Article 8 – Travail supplémentaire et bonification**

1. Lorsque la durée du travail fixée au tableau de service est dépassée, l'excédent est considéré comme travail supplémentaire au sens de la LDT.
2. Le travail supplémentaire doit être compensé par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai de 56 jours, le travail supplémentaire est payé avec une majoration de 25 %.
3. 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.

### **Article 9 – Travail du samedi, du dimanche et des jours fériés**

1. Le travail effectué le samedi dès 12h00 est payé avec une majoration de 25 %.
2. Le travail effectué le dimanche et les jours fériés est payé avec une majoration de 10 francs par heure.

### **Article 10 – Frais et indemnités**

1. L'indemnité de repas s'élève à 12 francs par tour de service ayant duré au moins 5 heures.
2. Un forfait de 20 francs par mois est accordé à titre de frais de téléphone si l'employeur ne met pas à disposition du collaborateur un téléphone professionnel, une tablette ou autre moyen de communication. Sont réservées les dépenses justifiées plus élevées.
3. Tout employé a l'obligation d'effectuer ses visites médicales dans le respect des délais imposés par la loi afin de maintenir son permis de conduire national professionnel valide. Un forfait horaire équivalent à 2 heures de travail est attribué pour cela. Le coût de la consultation est pris en charge par l'employeur sur présentation de la facture.
4. Pour le surplus, tout collaborateur a droit au remboursement des frais professionnels effectifs aux conditions des articles 327a à 327c du Code des obligations.

### CHAPITRE III – Vacances et congés spéciaux

#### Article 11 – Vacances<sup>5</sup>

1. Une semaine de vacances comprend 5 jours de travail et 2 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 collaborateur lorsque l'année de service n'est pas complète.

### CHAPITRE IV – Prestations sociales

#### Article 12 – Assurance perte de gain en cas de maladie

1. L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnités journalières au bénéfice du collaborateur pour la couverture du 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 salaire est dû par l'employeur à 100 % durant les 20 premiers jours puis à 80 %.
3. La prime d'assurance perte de salaire est supportée à parts égales par l'employeur et le collaborateur.
4. Lors d'une maladie survenant dans un pays étranger au domicile du collaborateur, les conditions d'indemnisation sont réglées par le contrat d'assurance.

#### Article 13 – Assurance accidents

1. En cas d'incapacité de travail par suite d'accident, le collaborateur a droit aux prestations de l'assurance accidents 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.
2. L'employeur assure tous les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels. Les primes concernant l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.

#### Article 14 – Congé maternité et allaitement, congé paternité, congé parental, congé d'adoption

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.
5. 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 qui perçoit l'allocation d'adoption a droit à un congé d'adoption de 16 semaines pendant lesquelles le salaire est payé à 100 %.
6. 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.

---

<sup>5</sup> Pour les collaborateurs rémunérés à l'heure, cf. aussi article 5 – salaire horaire

**Article 15 – Service militaire et service civil**

1. Dès la fin de la période d'essai, le collaborateur a droit à son salaire complet pendant qu'il effectue un service militaire en Suisse ou un service civil assimilé au service militaire obligatoire en Suisse.
2. Le collaborateur 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 collaborateur résilie les rapports de travail ou l'employeur les résilie pour une faute imputable au collaborateur, ce dernier 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.

**Article 16 – Prévoyance professionnelle**

Le collaborateur est assuré auprès d'une caisse de pension ou d'une institution de prévoyance conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité. Le règlement de la caisse ou de l'institution est déterminant.



**Annexe****Échelle des traitements (pour 2100 heures annuelles)**

	Salaire mensuel brut (fr.)	Échelon (fr.)	Salaire annuel brut (fr.)
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