



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

ARTS GRAPHIQUES

(UGraph 2011)

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

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office, ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<http://www.ge.ch/relations-travail/usages.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site du Service genevois de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

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 :

<http://www.ge.ch/ogmt/enquetes/domaines.asp>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

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 (RSG J 1 05),
vu le rapport de synthèse de l'enquête OGMT menée auprès des
entreprises, du 31 août 2010,
vu la décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi,
du 11 mars 2011,
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 (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (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 et sur décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui est actif à Genève, à titre principal ou accessoire, dans le secteur de l'imprimerie de journaux, l'impression offset, la sérigraphie, l'héliographie, la reprographie ainsi que des activités de pré-presses et de reliure.

² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

³ Le Titre 3 n'est pas applicable aux cadres et au personnel administratif.

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.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{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.

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 les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{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.

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.

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 ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

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.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

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 visés à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (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'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT¹. La sanction est assortie d'un émolument.

¹ 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, 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 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les 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 I – Durée du travail et du repos

Article 1 – Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail pour le personnel occupé à plein temps est de 40 heures réparties sur 5 jours.

Article 2 – Durée journalière du travail

La durée journalière maximale ne peut dépasser 8h½ de travail ; l'horaire doit être compris entre 06h00 et 20h00.

Chapitre II – Salaires et indemnités

Article 3 – Salaires minimaux

Le salaire mensuel minimal est fixé comme suit : **CHF/mois**

- | | |
|--|---------|
| a) Pour les travailleurs et travailleuses professionnels : (4 années d'apprentissage) | |
| – de la 1 ^{ère} à la 4 ^e année dans la profession | 4 000.– |
| – dès la 5 ^e année dans la profession | 4 500.– |
| b) Pour les travailleurs et travailleuses professionnels des reliures industrielles : (4 années d'apprentissage) | |
| – de la 1 ^{ère} à la 4 ^e année dans la profession | 3 900.– |
| – dès la 5 ^e année dans la profession | 4 500.– |
| c) Pour les travailleurs et travailleuses professionnels : (3 années d'apprentissage) | |
| – de la 1 ^{ère} à la 4 ^e année dans la profession | 3 800.– |
| – dès la 5 ^e année dans la profession | 4 300.– |
| d) Pour les travailleurs et travailleuses non qualifiés | 3 600.– |
| Pour les travailleurs et travailleuses non qualifiés des reliures industrielles | 3 500.– |

Pour les entreprises de reliure artisanale, le salaire minimum prévu à la lettre b du présent article peut être réduit d'un montant de CHF 175.– au maximum.

Article 4 – 13^e salaire

Un 13^e salaire est versé aux employés dès la première année de service.

Article 5 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont compensées. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être payées avec une majoration de 25 %.

Article 6 – Heures de nuit, du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées la nuit (entre 23h00 et 06h00), le dimanche et les jours visés à l'article 9 sont compensées par un congé d'une durée majorée de 100 % ou payées avec une majoration de 100 %.

Article 7 – Indemnités de repas

Les employés qui ne peuvent pas prendre de pause repas entre 11h00 et 13h00, respectivement 18h00 et 20h00, ont droit au versement d'une indemnité de CHF 5.– par repas.

Chapitre III – Vacances et jours fériés**Article 8 – Vacances**

1. Les employés ont droit à 5 semaines de vacances.
2. Le droit aux vacances n'est pas réduit en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire ne dépassant pas 3 mois.

Article 9 – Jours fériés et 1^{er} mai

1. L'employeur est tenu de compenser à hauteur de 100 % la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant les jours suivants :
 - 1^{er} janvier
 - 1^{er} mai
 - Vendredi Saint
 - 1^{er} août
 - Lundi de Pâques
 - Jeûne genevois (jeudi suivant le 1^{er} dimanche de septembre)
 - Ascension
 - Noël
 - Lundi de Pentecôte
 - 31 décembre
2. La veille des jours fériés, l'arrêt du travail est fixé à 17h.

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 pendant 730 jours ; le délai de carence ne peut excéder 30 jours.
3. Durant les 30 premiers jours, les 100 % du salaire brut sont à la charge de l'employeur.
4. La prime est prise en charge à raison de 50 % par le travailleur et de 50 % par l'employeur.

IU / JDC / NBA / AG – Mise à jour_NaD – 19.12.13