



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

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

## **Modifications octobre 2012**

(complément au document de base UCVF 2012)

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

## **CONSTRUCTION DE VOIES FERRÉES (UCVF)**

---

Ces modifications tiennent lieu de complément au document de base d'avril 2012.

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>); ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/rerelations-travail/usages/vigueur.asp>.

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service 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>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (<http://www.seco.admin.ch/>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

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](mailto:reltrav@etat.ge.ch)



Modifications octobre 2012

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> octobre 2012)

---

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 la convention collective de travail nationale pour la construction de  
voies ferrées dont le champ d'application a été étendu par arrêtés du  
Conseil fédéral des 3 octobre 2000, 8 juin 2005, 13 août 2007, 21  
octobre 2008, 14 janvier 2010, 29 juin 2010, 6 février 2012 et 11 sep-  
tembre 2012,  
modifie comme suit le document de base d'avril 2012 :

## **Article 9 – Résiliation du contrat de travail individuel définitif**

### **1. (*inchangé*)**

A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois :

- a. dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;
- b. de la deuxième à la neuvième année de service respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois ;
- c. dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.

### **1<sup>bis</sup> (*nouveau*)**

A l'expiration du temps d'essai, les délais de congé sont, dès que les travailleurs ont 55 ans révolus, d'un mois pendant la 1<sup>re</sup> année de service, de quatre mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service et de six mois dès la 10<sup>e</sup> année de service.

## 2. (*nouvelle teneur*)

Les délais de congé au sens de l'alinéa 1 et de l'alinéa 1<sup>bis</sup> du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.

## Article 11 – Protection contre le licenciement

### 7. (*nouveau*)

Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il a été élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les articles 336, 336a et 336b du code des obligations (CO) sont applicables.

## Article 12 – Dispositions concernant le temps de travail et la durée du travail

### 7. Heures supplémentaires : (*inchangé*)

- a. Définition : les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.
- b. Supplément et étendue : si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 20 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.
- c. Un cumul des suppléments selon l'alinéa 7 lit b., l'alinéa 6 lit. b. et l'article 18 alinéa 2 ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable.
- d. Compensation : l'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en donnant notamment des jours entiers de compensation.

Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à la fin mars de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à la fin du mois de mars au salaire de base avec un supplément de 25 %. En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle de travail.

- e. Heures en moins : les heures en moins ne peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire que pour autant qu'elle soit due à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

#### 7<sup>bis</sup> (*nouveau*)

Réglementation individuelle spéciale des heures de travail supplémentaires : Dans le but de tenir compte de la situation spéciale de la construction de voies ferrées, il est possible de déroger à l'actuelle réglementation de l'al. 7, let. b. concernant l'étendue du report des heures de travail supplémentaires sur le nouveau compte (20 heures par mois / solde total : 100 heures), d'un commun accord entre travailleurs et employeur pour le personnel au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée et qui n'est pas résilié. De plus, les heures travaillées dépassant les 48 heures hebdomadaires peuvent également être reportées sur le nouveau compte ; le supplément pour heures de travail supplémentaires selon l'al. 7, let. b. doit cependant être payé dans tous les cas.

Contrairement à l'al. 7, let d, le solde des heures supplémentaires de travail doit être entièrement compensé jusqu'à la fin juin de l'année suivante au plus tard ou payé au salaire de base avec un supplément de 25 %.

Le commun accord doit être passé par écrit chaque fois au début de l'année civile. Les travailleurs concernés doivent être informés de manière adéquate sur les temps de travail planifiés.

### **Article 17 – Salaire (salaire de base, classes de salaire, paiement du salaire, 13<sup>e</sup> salaire)**

#### 1. (*nouvelle teneur*)

Salaires de base : sous réserve des cas spéciaux indiqués à l'article 17 alinéa 6 des présents usages, le travailleur a droit au salaire de base suivant, en tant que salaire minimal (mois/heures) :

**a. Salaire de base jusqu'au 31 décembre 2012****Classes de salaire**

CE	Q	A	B	C
6055/34.40	5531/31.45	5327/30.25	4957/28.15	4459/25.35

**b. Salaire de base dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013****Classes de salaire**

CE	Q	A	B	C
6146/34.90	5614/31.90	5407/30.70	5031/28.60	4526/25.70

2. Classes de salaire : les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'alinéa 1 du présent article.

<b>Classes de salaire</b>	<b>Conditions</b>
C Ouvrier de construction de voies ferrées	Travailleur de construction de voies ferrées sans connaissance professionnelle
B Ouvrier de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles	Travailleurs de construction de voies ferrées avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe de salaire C à la classe de salaire B. Le travailleur garde sa qualification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.

A Ouvrier qualifié de construction de voies ferrées <b>(nouvelle teneur)</b>	Diplômé avec une formation de deux ans en tant qu'aide constructeur de voies ferrées AFP. Chef de groupe et travailleur ayant une formation de machiniste et ayant travaillé trois ans dans cette fonction. Le travailleur garde sa qualification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
Q Constructeur de voies de communication	Option constructeur de voies ferrées avec certificat professionnel reconnu (certificat fédéral de capacité ou certificat étranger équivalent)
CE Chef d'équipe	Travailleur qualifié de construction de voies ferrées étant considéré comme chef d'équipe par l'employeur

2<sup>bis</sup> **(nouvelle teneur)**

Le salaire de base à appliquer pour des diplômés ayant un certificat fédéral de capacité (CFC) en tant que constructeur de voies de communication dans la branche de constructeur de voies ferrées ou un certificat de capacité étranger équivalent (classe de salaire Q) à l'issue de la formation professionnelle accomplie avec succès peut, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, être baissé de 15 % au maximum pendant la 1<sup>re</sup> année suivant la fin de l'apprentissage, de 10 % au maximum pendant la 2<sup>e</sup> année et de 5 % au maximum pendant la 3<sup>e</sup> année.

**2<sup>ter</sup> (nouvelle teneur)**

Le salaire de base de la zone A peut être, pour un ouvrier qualifié de construction de voies ferrées, baissé à l'issue de la formation professionnelle accomplie avec succès et en cas d'engagement fixe de durée indéterminée au niveau de la classe de salaire C pour la 1<sup>re</sup> année suivant la fin de l'apprentissage, de 15 % au maximum pendant la 2<sup>e</sup> année, de 10 % au maximum pendant la 3<sup>e</sup> année et de 5 % au maximum pendant la 4<sup>e</sup> année.

**Article 21 – Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie****1. (nouvelle teneur)**

Paiement du salaire par une assurance collective : l'entreprise doit assurer<sup>1</sup> collectivement les travailleurs soumis aux usages [...] pour une indemnité journalière (perte de gain) de 90 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel. [...]

**2. Primes :****b. (nouvelle teneur)**

Paiement différé des indemnités journalières : si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.

**3. Conditions minimales d'assurance : les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum :****(inchangé)****b. (nouvelle teneur)**

Versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 90 % après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours au maximum par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur. Les prestations peuvent être encore réduites pour autant qu'elles dépassent le gain (revenu net) dont a été privé le travailleur en raison du sinistre.

---

<sup>1</sup> Selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) ou sur le contrat d'assurance (LCA).



**Annexe 2****« Mémento » relatif à l'assurance d'indemnité journalière pour les travailleurs de construction de voies ferrées****Article 2 – Montant de l'indemnité journalière en cas de maladie (*nouvelle teneur*)**

1. L'indemnité journalière s'élève à 90 % du salaire perdu à partir du 2<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail. L'employeur a le droit de prendre à sa charge le risque des 30 premiers jours, respectivement d'assurer l'indemnité journalière avec un délai d'attente de 30 jours maximum.

**Annexe 4****Convention complémentaire sur l'adaptation des salaires pour les années 2012 et 2013****Article 1 – En général****1. (nouvelle teneur)**

Ont en principe droit à une augmentation de salaire au sens des articles 2 et 3 de cette convention, tous les travailleurs soumis au champ d'application des usages dont les rapports de travail ont duré au moins six mois en 2011, respectivement 2012 dans une entreprise soumise aux usages (y compris les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée). Pour les autres travailleurs, les adaptations de salaires doivent être conclues de manière individuelle entre employeurs et travailleurs.

**2. (inchangé)**

Le droit à une adaptation de salaire au sens des articles 2 et 3 de cette convention présuppose, en plus de l'al. 1 du présent article, la pleine capacité de rendement (cf. al 3 du présent article).

**3. (inchangé)**

Pour les travailleurs qui, de manière durable, ne présentent pas une pleine capacité de rendement selon l'article 17, al.6 des usages, il faut conclure un accord individuel en la forme écrite sur l'augmentation du salaire, laquelle peut être inférieure au taux ci-après.

**Article 2 – Adaptation des salaires effectifs 2012 (nouvelle teneur)****1. En général**

a. Tous les travailleurs soumis aux usages ont en principe droit, lors de l'entrée en vigueur de cette présente modification des usages, à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs). L'adaptation du salaire individuel (effectif) doit être communiquée par écrit au travailleur et se compose :

- d'une adaptation générale de salaire (montant fixe, al. 2, let. a. du présent article) et
- d'une éventuelle adaptation individuelle (dépendante de la prestation, al.2, let.b, du présent article).

## 2. Calcul

L'adaptation de salaire au sens de l'al. 1 du présent article doit avoir lieu comme suit :

### a. Montant fixe :

L'employeur doit accorder à chaque travailleur soumis aux usages une adaptation générale de salaire (montant fixe) sur la base du salaire individuel au 31 décembre 2011. Cette adaptation est de 1,2 %.

### b. Partie dépendante de la prestation :

1. en ce qui concerne la partie dépendante de la prestation, l'employeur doit relever de 0.3% au total la masse salariale des travailleurs soumis aux usages ;

2. le relèvement de la masse salariale est déterminé comme suit :

2.1 La date référence pour déterminer la masse salariale est le 30 novembre 2011.

2.2 Les salaires de tous les travailleurs soumis aux usages (travailleurs au salaire horaire, au salaire mensuel constant, au salaire mensuel, y compris les travailleurs à la saison et les détenteurs d'une autorisation de séjour de courte durée) sont convertis en taux de salaire à l'heure. La conversion se fait selon l'article 17 al. 1<sup>bis</sup> des usages.

2.3 Le total des salaires à l'heure susmentionnés est relevé de 0,3 % et l'augmentation est répartie entre les travailleurs concernés selon les prestations fournies. Pour les travailleurs payés au mois, le montant est recalculé sur le salaire mensuel selon la let.b, ch 2 de cet alinéa.

## **Article 3 – Adaptation des salaires effectifs 2013 (nouveau)**

1. Tous les travailleurs soumis aux usages sont en principe droit, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2013, à une adaptation de leurs salaires individuels (effectifs). L'adaptation du salaire individuel (effectif) doit être communiquée par écrit au travailleur.

2. L'adaptation de salaire citée à l'al.1 du présent article doit être effectuée comme suit: l'employeur doit accorder à chaque travailleur soumis aux usages une adaptation générale de salaire (montant fixe) sur la base du salaire individuel au 31 décembre 2012. Cette adaptation est de 1% pour toutes les classes de salaire selon l'art. 17 al. 1 et 2 des usages.

CS/NB/CF/JDC/AG-NAD – Mise à jour – 19.12.13