



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

DEUX ROUES

(UDR)

Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.

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

Les usages sont disponibles sur le site de l'OCIRT

http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp

Les dispositions légales, réglementaires ainsi que les arrêtés cités dans le document sont disponibles sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/> et sur le site de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

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

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	– Dispositions générales.....	4
Article 1	– Champ d’application.....	4
Article 2	– Rappel du droit impératif.....	4
Article 3	– Contrat individuel de travail.....	4
Article 4	– Paix du travail et solution des conflits.....	5
Article 5	– Contrôle de l’Ocirt.....	5
Article 6	– Promotion de la femme.....	5
Article 7	– Protection de la personnalité.....	5
CHAPITRE II	– Durée du travail et du repos	5
Article 8	– Durée du travail.....	5
Article 9	– Heures supplémentaires.....	6
CHAPITRE III	– Salaires et indemnités	6
Article 10	– Salaire.....	6
Article 11	– Indemnité de fin d’année (13 ^e salaire).....	6
CHAPITRE IV	– Vacances et absences justifiées	6
Article 12	– Vacances.....	6
Article 13	– Jours fériés et jour chômé.....	8
Article 14	– Paiement du salaire en cas d’autres absences.....	8
Article 15	– Accomplissement de fonctions publiques.....	9
Article 16	– Formation continue.....	9
Article 17	– Congé pour la formation professionnelle continue.....	10
CHAPITRE V	– Prestations sociales	10
Article 18	– Salaire en cas d’empêchement de travailler.....	10

Article 19	–	Grossesse et accouchement	11
Article 20	–	Indemnisation du service militaire	11
CHAPITRE VI	–	Disposition finale	12
Article 21	–	Entrée en vigueur	12
ANNEXE No 1		12
		Salaires minimums Cycles et motos	12

Usages Deux roues**UDR**

du 6 septembre 2006

(entrée en vigueur : 1^{er} novembre 2006)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail
du 12 mars 2004,
vu la convention collective de travail pour le deux roues dans le canton
de Genève (RSG J 1 50.31),
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 6 septembre 2006 (RSG J 1 50.30),
établit ce qui suit :

CHAPITRE I – Dispositions générales**Article 1 – Champ d'application**

1. Le présent document est le reflet des Usages dans le secteur économique du deux roues (ci-après : UDR).
2. Il s'applique à toutes entreprises suisses ou étrangères visées par l'article 25 LIRT actives dans le secteur des cycles et motos ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève.
3. Il ne s'applique pas aux employés supérieurs, au personnel de vente, aux apprentis, aux travailleurs à domicile, aux stagiaires ni aux auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas trois mois.
4. La notion de « travailleur » s'applique tant au personnel féminin qu'au personnel masculin.

Article 2 – Rappel du droit impératif

Les dispositions impératives applicables à l'entreprise en vertu du droit fédéral ou cantonal font partie intégrante des Usages. Demeurent réservées les dispositions de la Convention collective étendue pour les deux roues.

Article 3 – Contrat individuel de travail

1. Les UDR tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.
2. L'employeur est tenu de remettre spontanément une copie du document à tout le personnel concerné.

Article 4 – Paix du travail et solution des conflits

Les travailleurs et les employeurs ont l'obligation de respecter la paix absolue du travail.

Article 5 – Contrôle de l'Ocirt

Demeurent réservées les compétences de contrôle de l'Ocirt conformément à l'article 26 LIRT.

Article 6 – Promotion de la femme

L'évolution, la promotion et la réinsertion professionnelle des femmes seront encouragées dans les entreprises.

Article 7 – Protection de la personnalité

L'intégrité personnelle des travailleurs doit être protégée. La direction et le personnel doivent, ensemble, créer un climat de respect mutuel qui élimine toute xénophobie ou harcèlement sexuel.

CHAPITRE II – Durée du travail et du repos**Article 8 – Durée du travail**

1. La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures.
2. Systèmes spéciaux de durée du travail
Pour tenir compte des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des systèmes spéciaux de durée du travail peuvent être introduits dans les entreprises sur la base de 40 heures par semaine en moyenne. Sous réserve des règles habituelles relatives à l'horaire libre, les conditions-cadres suivantes doivent être respectées :
 - la durée hebdomadaire du travail ne sera pas inférieure à 38 heures et ne dépassera pas 42 heures. Si elle dépasse 42 heures, les heures en plus seront considérées comme des heures supplémentaires ;
 - la période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 40 heures en plus ou en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent être compensées et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires.
 - Le salaire est versé sur la base de la semaine de 40 heures.
3. L'introduction de systèmes spéciaux de durée du travail doit se faire sur la base d'un accord entre la direction et les travailleurs concernés.

Article 9 – Heures supplémentaires

1. D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, les heures supplémentaires ordonnées seront compensées par un congé d'égale durée, ou payées dès la 1^{ère} heure avec un supplément de 25 %.
2. Ne compte pas comme heures supplémentaires, le travail compensatoire, conformément à l'article 24 OLT1. Il sera toutefois payé comme heures supplémentaires si les relations de service cessent avant le jour dont les heures ont été ainsi compensées. Restent réservées des réglementations d'entreprises plus favorables aux travailleurs.

CHAPITRE III – Salaires et indemnités

Article 10 – Salaire

1. Le salaire annuel peut être versé en 12 ou 13 mensualités. Celui-ci est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur.
2. Pour les indemnités en cas d'empêchement de travailler, le salaire est celui que le travailleur aurait pu retirer s'il avait travaillé.
3. Les salaires minimaux font l'objet de l'annexe n^o 1.

Article 11 – Indemnité de fin d'année (13^e salaire)

1. S'il a été expressément convenu que le salaire est versé en 13 mensualités, l'employeur verse au travailleur une indemnité équivalente à un salaire mensuel; l'employeur fixe les modalités du versement.
Si rien n'a été convenu sur ce point, le salaire est réputé versé en 12 mensualités.
2. Le versement de l'indemnité de fin d'année est effectué au prorata temporis.
3. Seuls comptent les mois complets.

CHAPITRE IV – Vacances et absences justifiées

Article 12 – Vacances

1. Durée

L'employeur accorde au travailleur les vacances comme suit :

- a) pour les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus :
5 semaines (25 jours),
- b) pour les apprentis durant toute la durée de l'apprentissage :

- 5 semaines (25 jours),
- c) pour tous les autres travailleurs :
 - 4 semaines et 3 jours (23 jours).

2. Exercice-vacances

L'exercice-vacances court du 1^{er} janvier au 31 décembre.

3. Vacances partielles

Les travailleurs entrant dans une entreprise ou la quittant en cours d'année ont droit à des vacances au prorata temporis.

Les vacances prises par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire si l'employé quitte l'entreprise avant la fin de l'exercice qui y donne droit, et ce quelle que soit la partie qui donne le congé.

4. Réduction du droit aux vacances

En cas d'absences dues au service militaire, à un accident, à la maladie ou à la maternité dont la durée totale dépasse trois mois en une année, le droit annuel aux vacances sera réduit d'un douzième pour chaque mois complet supplémentaire d'absence.

5. Fixation de la période des vacances

Les vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le salarié, compte tenu des intérêts légitimes de chacune des parties.

Les salariés doivent indiquer à leur employeur, au plus tard le 28 février de chaque année, la date à laquelle ils souhaitent prendre leurs vacances. L'employeur doit alors établir, jusqu'au 31 mars suivant, un plan général des vacances tenant compte, non seulement des vœux particuliers, mais de la situation d'ensemble résultant de la consultation du personnel.

Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer leur personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les dates de fermeture choisies.

Lorsque le personnel n'a pas fait connaître ses intentions dans le délai qui lui est imparti, le début des vacances payées peut lui être annoncé 15 jours à l'avance.

6. Période des vacances

En dérogation aux dispositions figurant au chiffre 5, le salarié qui donne congé peut être tenu par son employeur de prendre ses vacances pendant le délai de congé.

7. Dispositions particulières

Les salariés disposent de 6 mois pour prendre leurs vacances, à compter de la fin de l'exercice-vacances au cours duquel ils ont acquis leur droit.

Exceptionnellement, les vacances peuvent être fractionnées, mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.

D'un commun accord, l'employeur et le travailleur peuvent convenir du cumul de deux années de vacances. Cet accord doit faire l'objet d'un acte écrit et signé par les deux parties.

Article 13 – Jours fériés et jour chômé

1. Les jours fériés sont les suivants :
 - 1^{er} janvier
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Ascension
 - Lundi de Pentecôte
 - 1^{er} Août
 - Jeûne genevois
 - Noël
 - 31 décembre.
2. Ces jours fériés sont payés comme un jour de travail ordinaire.
3. Un jour férié tombant pendant la période des vacances ne compte pas comme jour de vacances.
4. Il n'y a pas lieu de compenser un jour férié si celui-ci tombe un dimanche ou un jour durant lequel le travailleur n'aurait de toute façon pas travaillé.
5. Le 1^{er} mai est un jour chômé. Reste réservée la situation antérieure de l'entreprise qui payait tout ou partie de ce jour.

Article 14 – Paiement du salaire en cas d'autres absences

1. L'employeur accorde et paie les congés suivants :
 - a) en cas de mariage 2 jours
 - b) en cas de mariage d'un enfant pour prendre part à l'événement 1 jour
 - c) en cas de naissance d'un enfant 1 jour
 - d) en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents jusqu'à 3 jours
 - e) en cas de décès des grands-parents, des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur si ces personnes vivaient dans la communauté familiale (sous le même toit) du travailleur jusqu'à 3 jours
 - f) en cas de décès d'autres personnes dans le cercle restreint de la famille 1 jour

- | | |
|---|-----------------|
| g) en cas d'inspection des armes, de l'habillement et de l'équipement | 1 jour |
| h) pour le recrutement | 1 jour |
| i) en cas de fondation ou de déménagement de son ménage, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur | 1 jour par an |
| j) les entreprises accorderont le temps nécessaire au travailleur pour organiser les soins aux membres de la communauté familiale (vivant sous le même toit) qui tombent malades ou qui sont victimes d'un accident, pour autant que les soins ne puissent pas être organisés d'une autre manière | 3 jours par an. |
2. Pour les absences précitées et pour autant que le travailleur subisse une perte de salaire, les heures de travail effectivement perdues lui seront indemnisées comme s'il avait travaillé normalement durant ces jours.
 3. Si un jour d'absence, selon lettres a) et c), coïncide avec un jour de toute façon non travaillé ou pendant les vacances, il sera accordé un autre jour.
 4. Sous réserve de l'alinéa précédent, ces jours d'absence doivent être pris au moment de la survenance de l'événement qui y donne droit.

Article 15 – Accomplissement de fonctions publiques

1. Les employeurs facilitent l'exercice d'une fonction publique à leurs travailleurs, pour autant que l'exploitation le leur permette.
2. En cas d'exercice d'une fonction publique, employeur et travailleur s'entendront dans chaque cas sur le paiement du salaire au-delà des obligations légales de l'employeur.

Article 16 – Formation continue

Les entreprises encouragent la formation professionnelle continue, notamment par les mesures suivantes :

- conseils en matière de carrière
- programmes de formation continue et cours propres à l'entreprise
- participation à des institutions externes de formation continue
- congé pour travailleurs désireux de se former
- prise en charge partielle ou totale des frais de cours.

Article 17 – Congé pour la formation professionnelle continue

1. Les entreprises encouragent la formation professionnelle continue, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, des travailleurs qui en font la demande, par un congé payé, si :
 - a) la formation continue concerne le domaine professionnel, des langues utiles pour la profession ou le perfectionnement de la technique personnelle de travail et de l'efficacité du travail ;
 - b) le travailleur est de son côté prêt à apporter une contribution en espèces, en temps, en vacances ou autres ;
 - c) la formation continue est utile pour l'employeur.
2. Au lieu d'un congé, les travailleurs peuvent demander une contribution aux frais de cours, si la formation continue a lieu exclusivement pendant le temps libre.
3. Le volume et la répartition du congé sont discutés séparément pour chaque cas. On déterminera dans les entreprises la façon de résoudre les divergences d'opinions.

CHAPITRE V – Prestations sociales**Article 18 – Salaire en cas d'empêchement de travailler**

1. En cas d'absence d'un travailleur pour cause de maladie ou d'accident, l'entreprise verse le salaire, sauf dans les cas où il y a faute grave du travailleur et/ou absence non justifiée.
2. L'employeur peut faire dépendre ledit paiement de la production d'un certificat médical et ce même dès le 1^{er} jour.
3. En tout état de cause, il y a obligation de fournir un certificat médical après le 3^e jour, ainsi que de prévenir l'entreprise dès le 1^{er} jour, sauf empêchement majeur.

a) Maladie**4. Principe**

Après le temps d'essai, les employeurs ont l'obligation de couvrir le droit au salaire en cas de maladie par une assurance perte de salaire garantissant au minimum 80 % du salaire pendant 720 jours en l'espace de 900 jours. Cette disposition s'applique également lorsque le contrat de travail est résilié avant la fin de la maladie.

5. Cette couverture peut prendre effet après un délai d'attente.

6. Pendant le délai d'attente, l'employeur devra fournir 80 % du salaire à l'employé.
7. L'employeur prend en charge au moins 50 % de la prime.

b) Accidents professionnels

8. L'employeur complète les prestations de la CNA sur la perte de gain, de manière à ce que le travailleur touche, au minimum, le 80 % de son salaire dès le 1^{er} jour. L'employeur peut conclure pour ce faire une assurance à ses frais. Ne sont pas visées par cette disposition les réductions ou refus de prestation pour faute prononcées par la CNA selon l'article 37 LAA.

Article 19 – Grossesse et accouchement

En complément aux prestations légales, l'employeur paye intégralement le salaire selon le barème suivant :

- après 10 mois de service 10 semaines
- après 2 années de service 12 semaines
- après 3 années de service 14 semaines

Article 20 – Indemnisation du service militaire

1. L'employeur complète les indemnités versées par les caisses de compensation comme suit :
 - a) Pendant la durée de l'école en qualité de recrue :
 - aux recrues célibataires sans charge de famille 50 % du salaire
 - aux recrues mariées ou aux célibataires avec charges de famille 75 % du salaire
 - b) Pendant la durée des autres périodes de service militaire devant être accomplies dans l'année :
 - jusqu'à un mois 100 % du salairepour la période de service militaire au-delà d'un mois :
 - aux célibataires sans charge de famille 50 % du salaire
 - aux mariés et aux célibataires avec charges de famille 75 % du salaire.
2. Les entreprises peuvent faire dépendre l'octroi de l'indemnisation du service militaire, pour du service d'une durée plus longue qu'un mois par an, de l'engagement du travailleur de maintenir les relations de travail au moins encore six mois après le service militaire.

3. Les allocations légales pour perte de salaire sont comprises dans les taux susmentionnés. Si, par rapport aux taux indiqués au chiffre 1 de l'art. 20, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée que ceux-ci, c'est cette dernière qui est versée.
4. Ces dispositions sont applicables à tout service dans l'armée, dans le SFA et dans la protection civile, pour lequel est versée une allocation pour perte de gain (APG) et qui n'est pas expressément désigné comme volontaire.

CHAPITRE VI – Disposition finale

Article 21 – Entrée en vigueur

Le présent document entre en vigueur le 1^{er} novembre 2006.

ANNEXE N° 1

Salaires minimums Cycles et motos

Mécanicien motocycle plus de 2 ans d'expérience :

- en 12 mensualités de 4 350 F ou
- en 13 mensualités de 4 000 F.

Mécanicien motocycle à la sortie de l'apprentissage :

- en 12 mensualités de 3 790 F ou
- en 13 mensualités de 3 500 F.

Mécanicien cyclomoteur ayant plus de 2 ans d'expérience :

- en 12 mensualités de 4 008 F ou
- en 13 mensualités de 3 700 F.

Mécanicien cyclomoteur à la sortie de l'apprentissage :

- en 12 mensualités de 3 790 F ou
- en 13 mensualités de 3 500 F.

Travailleurs spécialisés :

- en 12 mensualités de 3 790 F ou
- en 13 mensualités de 3 500 F.

Mancœuvres :

- en 12 mensualités de 3 685 F ou
- en 13 mensualités de 3 400 F.