



D o c u m e n t

REFLÉTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS SOCIALES
EN USAGE À GENÈVE POUR LE PERSONNEL D'EXPLOITATION ET ADMINISTRATIF
DES ENTREPRISES DE LA

MÉCATRONIQUE

TEXTE ETABLI A L'INTENTION DES ENTREPRISES NON LIÉES PAR
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA PROFESSION

Les travailleurs auxquels ce document est applicable en reçoivent notification par l'employeur.

Le document tient 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.

DIFFUSION : OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)
35, rue des Noirettes
Case postale 1255
1211 Genève 26 / La Praille

Tél. : +41 22 388 29 29
Téléfax : +41 22 388 29 69

reltrav@etat.ge.ch

1999

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	–	CHAMP D'APPLICATION	1
Article 1	–	Champ d'application	1
CHAPITRE II	–	DURÉE DU TRAVAIL	1
Article 2	–	Durée du travail	1
CHAPITRE III	–	SALAIRES ET INDEMNITÉS.....	1
Article 3	–	Salaires.....	1
		a) Classes de salaire.....	1
		b) Salaires minima d'embauche pour un 1 ^{er} emploi à Genève	2
Article 4	–	Heures supplémentaires, travail de nuit, du samedi et du dimanche	3
Article 5	–	Treizième salaire	3
CHAPITRE IV	–	VACANCES, JOURS FÉRIÉS, ABSENCES JUSTIFIÉES ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	3
Article 6	–	Vacances.....	3
		a) Durée	3
		b) Exercice-vacances.....	3
		c) Réduction du droit aux vacances.....	3
Article 7	–	Jours fériés	4
Article 8	–	Absences justifiées.....	4
Article 9	–	Délai de congé.....	4
		Délai de congé après le temps d'essai.....	4
CHAPITRE V	–	ASSURANCES	5
Article 10	–	Service militaire	5
		1) Allocations pour perte de gain	5
		2) Inspection et recrutement	5
Article 11	–	Allocations familiales	5
Article 12	–	Assurance-vieillesse et survivants, assurance-invalidité, assurance perte de gain, assurance-chômage	5

Article 13	– Assurance en	
1) Assurance perte de gain en cas de maladie		6
2) Droit au salaire en cas de grossesse et d'accouchement		6
Article 14	– Assurance-accidents	6
Article 15	– Prévoyance professionnelle (2 ^e pilier)	6
CHAPITRE VI	– DROITS ACQUIS	7
Article 16	– Droits acquis	7

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

Le présent document s'applique **aux entreprises** du canton de Genève qui occupent du personnel d'exploitation et administratif,

signataires, auprès de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail, ci-après OCIRT, d'un engagement de respecter les usages professionnels de ladite branche d'activité,

en vertu de l'un/des règlements genevois suivants :

F 2 10.03 règlement d'application des dispositions sur le séjour et l'établissement des étrangers (du 8 février 1989)
(F 2 3)

L 6 05.01 règlement concernant la passation des marchés publics en matière de construction (du 19 novembre 1997)
(L 6 2)

L 6 05.03 règlement concernant la passation des marchés publics en matière de fournitures et de services (du 23 août 1999).
(J 3 25 et J 1 55.04)

Ne sont pas soumis :

- les travailleurs à domicile;
- les auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas 3 mois;
- les stagiaires;
- les travailleurs temporaires.

Les dispositions du présent document devraient toutefois leur être appliquées par analogie.

CHAPITRE II – DURÉE DU TRAVAIL

Article 2 – Durée du travail

La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures.

Systèmes spéciaux de durée du travail

L'introduction de systèmes spéciaux de durée du travail ne pourra entrer en vigueur qu'après l'accord de l'OCIRT.

CHAPITRE III – SALAIRES ET INDEMNITÉS

Article 3 – Salaires

a) Classes de salaire

Le salaire mensuel ou horaire correspondant à l'emploi est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur.

Pour les indemnités en cas d'empêchement de travailler, le salaire est défini comme suit :

- pour le salarié rétribué sur une base mensuelle ou horaire, le salaire qu'il aurait retiré s'il avait pu travailler,
- pour le salarié rétribué au rendement, il sera alloué le gain moyen calculé sur une période adéquate précédant l'absence.

b) Salaires minima d'embauche pour un 1^{er} emploi à Genève

Les salaires minima d'embauche dans le canton de Genève, dès le 1^{er} avril 1999, sont les suivants (13 salaires mensuels) :

1. Personnel d'exploitation

a) Travailleuses et travailleurs professionnels	<u>CHF/mois</u>
– 1 ^{er} engagement après CFC (4 ans) après CAP + 1 année	3 690.--
– engagement avec 5 ans de pratique	3 890.--
– engagement avec 8 ans de pratique	3 990.--
b) Travailleuses et travailleurs spécialisés	
– 1 ^{er} engagement	3 150.--
– engagement avec 5 ans de pratique	3 220.--
– engagement avec 8 ans de pratique	3 450.--
c) Travailleuses et travailleurs non spécialisés	
– 1 ^{er} engagement	3 050.--
Après 3 mois d'activité, passage à la catégorie b).	

2. Cadres techniques

a) Techniciens et techniciennes	<u>CHF/mois</u>
– niveau équivalent ET	4 150.--
– niveau équivalent CIG	4 250.--
– niveau équivalent ET + CIG	4 450.--
b) Ingénieurs et ingénieures (mécaniciens, électroniciens et informaticiens)	
– niveau équivalent EIG – jour	4 530.--
– niveau équivalent EIG – soir	5 000.--
– niveau équivalent EPF	5 150.--

N.B. : ET = Ecoles techniques (BTS)
 CIG = Cours industriels de Genève
 EIG = Ecole d'ingénieurs de Genève
 EPF = Ecole polytechnique fédérale

Equivalences :

Ingénieur EIG = Ecoles des Arts et Métiers françaises
 Ecoles de Besançon et de Chambéry

Ingénieur EPF = Universités de Grenoble et de Chambéry
 (Autres grandes Ecoles équivalentes)

Article 4 – Heures supplémentaires, travail de nuit, du samedi et du dimanche

- a) Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
- b) Les heures supplémentaires ordonnées seront payées dès la première heure avec un supplément de 25 %. D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'égale durée.
- c) Ne compte pas comme heures supplémentaires, le travail compensatoire, conformément aux dispositions de la loi sur le travail. 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.

Article 5 – Treizième salaire

- a) L'employeur verse au travailleur, en fin d'année, une indemnité équivalente à 100 % d'un salaire mensuel.
- b) En cas de cessation des rapports de travail, le versement de l'indemnité de fin d'année est effectué au prorata temporis.

Seuls comptent les mois complets. Cette indemnité fait partie intégrante du salaire.

CHAPITRE IV – VACANCES, JOURS FÉRIÉS, ABSENCES JUSTIFIÉES ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 6 – Vacances**a) Durée**

Dès 20 ans révolus (art. 329 a du code des obligations)	Dès 30 ans révolus	Dès 40 ans révolus	Dès 50 ans révolus	Dès 60 ans révolus
22 jours	24 jours	25 jours	27 jours	30 jours

b) Exercice-vacances

L'exercice-vacances va du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante.

c) 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.

Article 7 – Jours fériés

Le travailleur reçoit son salaire pour le temps de travail perdu à concurrence des jours fériés suivants :

- | | |
|---------------------------|---|
| – 1 ^{er} janvier | – Lundi de Pentecôte |
| – 2 janvier | – 1 ^{er} août |
| – Vendredi Saint | – Jeûne genevois (jeudi suivant le 1 ^{er} dimanche de septembre) |
| – Lundi de Pâques | – Noël |
| – 1 ^{er} mai | – 31 décembre |
| – Ascension | |

Un jour férié tombant pendant la période des vacances sera compensé. Il n'y a pas lieu de compenser un jour férié si celui-ci tombe sur un dimanche ou un jour durant lequel le travailleur n'aurait de toute façon pas travaillé.

Article 8 – Absences justifiées

La perte de salaire est compensée à 100 % lors des absences justifiées suivantes :

- | | |
|---|-----------------|
| a) Mariage du travailleur | 2 jours |
| b) Mariage d'un enfant | 1 jour |
| c) Naissance | 1 jour |
| d) Décès (conjoint, enfant, parents) | jusqu'à 3 jours |
| Décès (grands-parents, beaux-parents
beau-fils, belle-fille, frère, sœur) | 1 jour |
| Si ces personnes vivaient dans la communauté
familiale du travailleur | jusqu'à 3 jours |
| e) Fondation ou déménagement de son ménage
(pour autant que cela ne soit pas lié à un
changement d'employeur) | 1 jour |
| f) Soins aux membres de la famille malades vivant
dans la communauté familiale. | jusqu'à 3 jours |

Pour les absences précitées et pour tant 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.

Si un jour d'absence, selon a) et c) tombe un jour de toute façon non travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé.

Les lettres a) et c) sont cumulables.

Article 9 – Délai de congé**Délai de congé après le temps d'essai**

- | | | |
|---|---|-------------------------------|
| – 1 ^{re} année de service | : | 1 mois pour la fin d'un mois |
| – de la 2 ^e à la 9 ^e année de service | : | 2 mois pour la fin d'un mois |
| – ultérieurement | : | 3 mois pour la fin d'un mois. |

CHAPITRE V – ASSURANCES**Article 10 – Service militaire****1) Allocations pour perte de gain**

La compensation de la perte de salaire résultant de l'accomplissement en Suisse d'une période de service militaire obligatoire ou de protection civile est assurée à la fois par les dispositions légales réglant le versement d'allocations et par les indemnités complémentaires suivantes :

Services	Travailleurs célibataires sans charges	Travailleurs mariés ou célibataires avec charges
Ecole de recrues	50 %	80 %
Autres périodes de service militaire :		
– pendant 1 mois	100 %	100 %
– au-delà d'1 mois	50 %	80 %

Les indemnités versées conformément à la réglementation légale des allocations aux militaires pour perte de gain (APG) qui dépassent les montants ci-dessus reviennent au travailleur.

Les indemnités complémentaires sont accordées dès que les rapports de travail ont duré plus de 3 mois avant le début de la période de service militaire ou de protection civile ou lorsque les rapports de travail, y compris ladite période, durent plus de 3 mois.

2) Inspection et recrutement

La perte de salaire résultant d'une convocation militaire pour l'inspection de l'armement et de l'équipement (1 jour) et pour le recrutement (1 jour) est compensée à 100 % par l'employeur sur présentation du livret de service.

Article 11 – Allocations familiales

Les travailleurs résidant en Suisse et remplissant les conditions prévues par la loi genevoise du 1^{er} mars 1996 sur les allocations familiales et ses modifications ont droit aux allocations pour enfants, dont le montant et les conditions de versement sont réglés à la fois par la loi et par les statuts ou le règlement de la caisse de compensation à laquelle se rattache l'employeur.

Les travailleurs frontaliers et saisonniers ont également droit à des prestations en vertu d'un régime spécial, conformément à la loi.

Article 12 – Assurance-vieillesse et survivants, assurance-invalidité, assurance perte de gain, assurance-chômage

Le personnel est soumis aux retenues légales relatives à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance-invalidité (AI), à l'assurance perte de gain en cas de service militaire (APG) et à l'assurance-chômage (AC).

Article 13 – Assurance en cas de maladie

1) Assurance perte de gain en cas de maladie

L'entreprise doit contracter une assurance perte de salaire en cas de maladie, dont les prestations s'élèvent à **80 %** du salaire dès le **1^{er} jour** pendant 720 jours.

La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le travailleur.

Le personnel stable et fidèle sera mis au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie de courte durée (90 jours), couvrant le 100 % du salaire dès le 1^{er} jour.

L'entreprise fait office de paiement.

2) Droit au salaire en cas de grossesse et d'accouchement

- a) Après 10 mois de service, un congé de maternité avec paiement du salaire intégral est accordé aux travailleuses durant 14 semaines.
- b) Le congé de maternité peut être pris, au plus tôt, 4 semaines avant l'accouchement.
- c) Les prestations d'assurance doivent, dans l'ensemble, être au moins équivalentes.

Article 14 – Assurance-accidents

Les travailleurs sont assurés par l'entreprise contre les accidents professionnels et non professionnels, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (du 20 mars 1981).

L'employeur est tenu de verser les 2 jours de carence à raison de 80 % du gain assuré.

a) accident professionnel

L'employeur complète les prestations de la CNA sur la perte de gain, de manière à ce que le travailleur touche le 100 % de son salaire pendant sa période d'accident. L'employeur peut conclure pour ce faire une assurance à ses frais.

b) accident non professionnel

La prime de l'assurance accident non professionnel est à la charge du salarié.

Article 15 – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

Chaque entreprise doit disposer soit d'une fondation, soit d'un contrat d'assurance, soit être rattachée à une institution indépendante, afin de faire bénéficier son personnel de prestations complémentaires à celles de l'AVS et de l'assurance-maladie et invalidité, conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le travailleur.

CHAPITRE VI – DROITS ACQUIS

Article 16 – Droits acquis

Le contrat individuel de travail continue d'être applicable dans tous les cas et sur tous les points où il est plus favorable au travailleur que le présent document.