REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

PRIMEURS EN GROS

(UPEG 2025)

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 usage à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat 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 du Service genevois de la législation : https://silgeneve.ch/legis/

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 :
https://www.ge.ch/observation-du-marche-du-travail/methode-ogmt-enquete-terrain

Usages primeurs en gros **UPEG**

UPEG 2025

(Entrée en vigueur : 1er janvier 2025)

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 les décisions du Conseil de surveillance du marché de l'emploi des 6 mars 2009 et 27 janvier 2017,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 2 octobre 2024 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2025,

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 (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre III des présents usages sont tirées des enquêtes de terrain effectuées en 2005 et 2016 par l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) sur mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi, du 13 mai 2005 et du 30 octobre 2015.

Article II – Champ d'application secteur

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise ou partie d'entreprise, suisse ou étranger, actif dans le secteur des primeurs en gros.

[2] Les usages s'appliquent à tous les travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[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

---

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

Égalité 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 (LEg ; RS 151.1).

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 (LTN ; RS 822.41).

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 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

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

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

[3] 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.

[4] 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).

[5] 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

[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.

[3] Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 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.

[3bis] 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

[1] 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.

[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 utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 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.

[2] Le salaire minimum est de 24.48 francs par heure dès le 1er janvier 2025.

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] 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.

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

Article VIII – Résiliation

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

[2] 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.

[3] **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 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.

[2] 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.

[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

I. Durée du travail et du repos

Article 1 – Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail est de 45 heures pour le personnel d'exploitation et de 42 heures pour le personnel de bureau.

Article 2 – Horaire

L'employeur doit établir un horaire de travail.

Les horaires de travail sont communiqués aux travailleurs suffisamment tôt, mais au minimum 2 semaines à l'avance. L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié, les horaires de travail établis.

II. Salaires et indemnités

Article 3 – Salaires (modifié)

Salaires minima[4] (45h/semaine)

Les salaires minima sont les suivants : **fr./an**

a) Personnel de préparation (4e gamme[5] ou épluchage, manutentionnaires, autres collaborateurs)

A l'engagement 57 283.20*

b) Chauffeurs-livreurs

A l'engagement 57 283.20*

Article 4 – Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires sont réglées conformément à l'article 321*c* du Code des obligations.

III. Vacances et jours fériés

Article 5 – Vacances

Le travailleur a droit aux vacances suivantes :

4 semaines (20 jours de travail)	5 semaines (25 jours de travail)
Dès 20 ans révolus (art. 329a du Code des obligations)	Jusqu'à 20 ans révolus (art 329a du Code des obligations) ou Dès 50 ans révolus et 5 ans de service ou Après 20 ans de service

4 Il n'y a plus de salaires de référence pour le personnel de bureau.

5 La 4e gamme est composée de légumes et crudités prêts à l'emploi, soit déjà épluchés (si nécessaire), lavés, coupés et conservés dans un sachet sous atmosphère.

* Conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).
Le calcul et le versement de la rémunération doivent s'effectuer sur une base mensuelle. Cela signifie que les employés doivent percevoir, chaque mois, une rémunération conforme au salaire minimum genevois. Toutefois, l'employeur a la possibilité de différer, jusqu'en fin d'année :

- le versement d'une part du salaire minimum s'élevant à maximum 8.33% ou
- le paiement du 13ème salaire si ce dernier fait partie des conditions salariales

L'employeur est tenu d'accorder au travailleur au moins 2 semaines de vacances consécutives.

Article 6 – Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés payés, les jours suivants :

- 1er janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Jeûne genevois
- Noël
- 31 décembre

La perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant ces jours fériés est compensée à 100 %.

IV. Prestations sociales

Article 7 – Assurance en cas de maladie

L'employeur est tenu de contracter une assurance perte de gain en cas de maladie.

Le contrat doit prévoir le versement de prestations s'élevant à 90 % du salaire dès le 31ème jour pendant 730 jours. Les indemnités sont versées sur présentation d'un certificat médical.

Pendant le délai d'attente, l'employeur est tenu de verser au travailleur l'intégralité de son salaire.

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

Màj/09.12.2024