



U S A G E S

Transport de choses pour compte de tiers

(UTrans 2022)

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 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 genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

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>

Le contrat-type de travail pour le transport de choses pour compte de tiers (CTT-TCCT) peut être consulté sur le site Internet de l'office

(<http://www.ge.ch/ocirt>) ; il peut être téléchargé à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/ctt.asp>

Usages transport de choses pour compte de tiers UTrans

UTrans 2022

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2022)

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 14 décembre 2009,
vu les décisions du Conseil de surveillance du marché de l'emploi des 5 mars 2010, 25 janvier 2013 et 14 septembre 2015,
vu le contrat-type de travail pour le transport de choses pour compte de tiers (CTT-TCCT),
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, sur décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi et sur la base du contrat-type de travail pour le transport de choses pour compte de tiers (CTT-TCCT).

Article II – Champ d'application – modifié

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de transport professionnel de choses dans le canton de Genève, soit notamment les entreprises de fret et services de déménagement (NOGA 494), de livraison, de transport de déchets et de matériel de recyclage, ainsi que les autres activités de poste et de courrier (NOGA 5320).

² Les usages ne s'appliquent pas :

- au transport interne à une entreprise
- aux travailleurs soumis à une convention collective de travail étendue, sous réserve de la convention collective de la branche du travail temporaire

³ Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, rémunérés au mois ou à l'heure.

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 IIIbis – Salaire minimum

¹ Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

² Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

- Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations.
- Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

³ Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1^{er} novembre 2020, le salaire minimum est 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 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.¹

⁴ 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.

¹ Vu l'arrêté du Conseil d'état du 3 novembre 2021, le salaire minimum est de 23.27 francs par heure dès le 1^{er} janvier 2022.

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 du Code des obligations, 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.

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 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 les sanctions prévues à l'article 45 LIRT¹². 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.

² 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 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 1 – Durée du travail et du repos

Article 1 – Durée du travail hebdomadaire

Personnel d'exploitation

1. La durée hebdomadaire du travail pour le personnel d'exploitation occupé à plein temps ne peut excéder 45 heures par semaine,

Personnel administratif et commercial

2. La durée hebdomadaire du travail pour le personnel administratif et commercial occupé à plein temps ne peut excéder 42 heures 30 par semaine.

Article 2 – Pausés

Une pause rémunérée de 15 minutes par jour est incluse dans la durée hebdomadaire de travail.

Article 3 – Horaires

1. L'employeur doit établir les horaires de travail suffisamment tôt, en règle général deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base des nouveaux horaires. Les travailleurs sont entendus lors de la planification.
2. L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs les horaires, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

CHAPITRE II – Salaires et indemnités

Article 4 – Salaires – modifié

1. Les salaires minimaux pour le personnel d'exploitation sont les suivants :

	Salaires mensuels (Pour 45h00 hebdomadaires)	Salaires horaires (Salaires de base sans suppléments jours fériés et vacances et sans 13 ^e salaire)
--	--	--

a) Conducteurs et personnel titulaires d'un certificat de capacité de conducteur poids lourd (CFC ou titre jugé équivalent)

– à l'engagement	4 298.83F*	22.05 F* ³
– après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 560 F	23.38 F

b) Conducteurs « camions poids lourds »

– à l'engagement	4 298.83 F*	22.05 F* ³
– après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 460 F	22.87 F

* Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal)

³ Pour les salariés payés à l'heure, le salaire horaire est calculé comme suit : CHF 23.27 / 1.0555 (compte tenu des 2/3 du 13^{ème} salaire) = 22.0464. Arrondi = CHF 22.05.

L'indemnité jours fériés est calculée sur les heures travaillées.

L'indemnité vacances est calculée sur les heures travaillées auxquelles s'ajoute l'indemnité jours fériés.

Les 2/3 du 13^{ème} salaire sont calculés sur les heures travaillées auxquelles ont été ajoutées l'indemnité jours fériés et l'indemnité vacances.

Exemple :

Calcul du salaire horaire de CHF 22.05 – 9 jours fériés – 4 semaines de vacances

NB: le calcul ci-dessous est basé sur un salaire horaire de CHF 23.27 / 1.0555 = 22.0464 (arrondi à 22.05)

Salaires de base : 12 heures travaillées x CHF 22.05	=	CHF 264.60
Indemnité jours fériés : 3,87 % x CHF 264.60	=	<u>CHF 10.24</u>
Sous-total 1		CHF 274.84
Indemnité vacances pour 4 semaines : 8.33 % x CHF 274.84	=	<u>CHF 22.89</u>
Sous-total 2		CHF 297.73
2/3 du 13 ^{ème} salaire : 2/3 x 8.33% x CHF 297.73	=	<u>CHF 16.53</u>
Total	=	<u>CHF 314.27</u>

**c) Conducteurs « camions poids légers »,
emballeurs et magasiniers**

– à l'engagement	4 298.83F*	22.05 F* ⁴
------------------	------------	-----------------------

**d) Déménageurs et manœuvres sans permis de
conduire de véhicule léger, coursiers et autres
livreurs**

– à l'engagement	4 298.83 F*	22.05 F* ⁴
------------------	-------------	-----------------------

e) Apprentis conducteurs poids lourds

– 1 ^{re} année	800 F	
– 2 ^e année	1 200 F	
– 3 ^e année	1 800 F	

* Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal)

4

Pour les salariés payés à l'heure, le salaire horaire est calculé comme suit : CHF 23.27 / 1.0555 (compte tenu des 2/3 du 13^{ème} salaire) = 22.0464. Arrondi = CHF 22.05.

L'indemnité jours fériés est calculée sur les heures travaillées.

L'indemnité vacances est calculée sur les heures travaillées auxquelles s'ajoute l'indemnité jours fériés.

Les 2/3 du 13^{ème} salaire sont calculés sur les heures travaillées auxquelles ont été ajoutées l'indemnité jours fériés et l'indemnité vacances.

Exemple :

Calcul du salaire horaire de CHF 22.05 – 9 jours fériés – 4 semaines de vacances

NB: le calcul ci-dessous est basé sur un salaire horaire de CHF 23.27 / 1.0555 = 22.0464 (arrondi à 22.05)

Salaire de base : 12 heures travaillées x CHF 22.05	=	CHF 264.60
Indemnité jours fériés : 3,87 % x CHF 264.60	=	<u>CHF 10.24</u>
Sous-total 1		CHF 274.84
Indemnité vacances pour 4 semaines : 8.33 % x CHF 274.84	=	<u>CHF 22.89</u>
Sous-total 2		CHF 297.73
2/3 du 13 ^{ème} salaire : 2/3 x 8.33% x CHF 297.73	=	<u>CHF 16.53</u>
Total	=	<u>CHF 314.27</u>

2. Les salaires minimaux pour le personnel administratif et commercial sont les suivants :

	Salaires mensuels (Pour 42h30 hebdomadaires)	Salaires horaires (Salaires de base sans suppléments jours fériés et vacances et sans 13 ^e salaire)
a) Employés de commerce titulaires d'un certificat de capacité (CFC ou titre jugé équivalent)		
– à l'engagement	3 955.90 F*	21.48 F* ⁵
– Après un an d'activité dans l'entreprise	4 190 F	22.75 F
– Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 810 F	26.12 F
b) Employés de bureau		
– à l'engagement	3 955.90 F*	21.48 F* ⁵
– Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 450 F	24.16 F

* Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal)

⁵ Pour les salariés payés à l'heure, le salaire horaire est calculé comme suit :

L'indemnité jours fériés est calculée sur les heures travaillées.

L'indemnité vacances est calculée sur les heures travaillées auxquelles s'ajoute l'indemnité jours fériés.

Le 13^{ème} salaire est calculé sur les heures travaillées auxquelles ont été ajoutées l'indemnité jours fériés et l'indemnité vacances

Exemple :

Calcul basé sur un salaire horaire de CHF 21.48 – 9 jours fériés – 4 semaines de vacances

Salaires de base : 12 heures travaillées x CHF 21.48 = CHF 257.76

Indemnité jours fériés : 3,87 % x CHF 257.76 = CHF 9.98

Sous total 1 CHF 267.74

Indemnité vacances pour 4 semaines : 8.33 % x CHF 267.74 = CHF 22.30

Sous-total 2 CHF 290.04

13^{ème} salaire: 8.33% x CHF 290.04 = CHF 24.16

Total = CHF 314.20

Article 5 – 13^e salaire

1. Le personnel d'exploitation reçoit les 2/3 d'un 13^e salaire dès la première année de service.
2. Le personnel administratif reçoit un 13^e salaire complet dès la première année de service.

Article 6 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée au moins ou payées avec une majoration de 25 %.

Article 7 – Frais et indemnités de déplacement

1. Le personnel appelé à se déplacer hors du rayon local⁶ pour le compte de son employeur a droit, au minimum, aux indemnités forfaitaires suivantes :

a) Camion avec couchette	15 F	pour la nuit
b) Camion sans couchette	20 F	pour la nuit
c) Pour le repas de midi	18 F	
d) Pour le repas du soir	22 F	
e) Pour le petit déjeuner	6 F	
2. Pour le surplus, tout employé a droit au remboursement des frais effectifs aux conditions des articles 327a à 327c du Code des obligations.

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

Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

– Dès 20 ans révolus (art. 329 a du Code des obligations)	4 semaines (8.33 %)
– Jusqu'à 20 ans révolus (art. 329 a du Code des obligations) – Les employés âgés de 50 ans, après 5 ans de service – Dès 20 ans de service	5 semaines (10.64 %)

Article 9 – Jours fériés rémunérés

⁶ Pour une entreprise dont le siège est par exemple à Genève, le rayon local correspond aux frontières du canton de Genève.

1. Sont considérés comme jours fériés payés, les jours suivants.
 - 1^{er} janvier
 - Vendredi saint
 - Lundi de Pâques
 - Jeudi de l'Ascension
 - Lundi de Pentecôte
 - 1^{er} août
 - Jeûne genevois
 - Noël
 - 31 décembre
2. L'employeur est tenu de rémunérer les jours fériés à hauteur de 100 % afin que le travailleur ne subisse aucune perte de salaire.

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 dès le 31^e jour d'arrêt au plus tard, jusqu'à 730 jours dans une période de 900 jours.
3. Les indemnités sont versées sur présentation d'un certificat médical.
4. Pendant le délai de carence les 80 % du salaire brut sont à la charge de l'employeur.
5. La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le travailleur.