



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

Transport de choses pour compte de tiers (UTrans 2016)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

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/relations-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.ge.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

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>

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

Usages transport de choses pour compte de tiers UTrans

UTrans 2016

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016)

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 (nouvelle teneur)

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 de choses pour compte de tiers dans le canton de Genève, soit notamment les entreprises de fret et services de déménagement ainsi que les autres activités de poste et de courrier.

² 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 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, sous réserve 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 LIRT¹. Celles-ci sont assorties d'un émoulement.

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.

¹ 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, 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 – Pauses

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 (nouvelle teneur)

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

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

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

– à l'engagement	4 150 F	21.30 F ¹
– après un an d'activité dans l'entreprise	4 260 F	21.85 F
– après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 560 F	23.40 F

b) Conducteurs « camions poids lourds »

– à l'engagement	3 980 F	20.40 F
– après un an d'activité dans l'entreprise	4 080 F	20.90 F
– après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 460 F	22.85 F

¹ 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.

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 basé sur un salaire horaire de CHF 21.30 / 9 jours fériés / 4 semaines de vacances

Salaires de base : 12 heures travaillées x CHF 21.30 = CHF 255.60

Indemnité jours fériés : 3,87 % x CHF 255.60 = CHF 9.89

Sous-total 1 CHF 265.49

Indemnité vacances pour 4 semaines : 8.33 % x CHF 265.49 = CHF 22.12

Sous-total 2 CHF 287.61

2/3 du 13^{ème} salaire : 2/3 x 8.33% x CHF 287.61 = CHF 15.97

Total = CHF 303.60

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

– à l'engagement	3 780 F	19.40 F
– après un an d'activité dans l'entreprise	3 930 F	20.15 F
– après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 140 F	21.25 F

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

– à l'engagement	3 480 F	17.85 F
– après un an d'activité dans l'entreprise	3 680 F	18.85 F
– après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 030 F	20.65 F

e) Apprentis conducteurs poids lourds

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

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

	Salaires mensuels <i>(Pour 42h30 hebdomadaires)</i>	Salaires horaires <i>(Salaires de base sans suppléments jours fériés et vacances et sans 13^e salaire)</i>
a) Employés de commerce titulaires d'un certificat de capacité (CFC ou titre jugé équivalent)		
– à l'engagement	3 830 F	20.80 F ²
– 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	26.10 F
b) Employés de bureau		
– à l'engagement	3 630 F	19.70 F
– après un an d'activité dans l'entreprise	3 880 F	21.05 F
– Après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports	4 450 F	24.15 F

² 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 20.80 / 9 jours fériés / 4 semaines de vacances

Salaires de base : 12 heures travaillées x CHF 20.80 = CHF 249.60

Indemnité jours fériés : 3,87 % x CHF 249.60 = CHF 9.66

Sous total 1 CHF 259.26

Indemnité vacances pour 4 semaines : 8.33 % x CHF 259.26 = CHF 21.60

Sous-total 2 CHF 280.86

13^{ème} salaire: 8.33% x CHF 280.86 = CHF 23.40

Total = CHF 304.25

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 local³ 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)	5 semaines (10.64 %)
– Les employés âgés de 50 ans, après 5 ans de service	
– Dès 20 ans de service	

³ Pour une entreprise dont le siège est par exemple à Genève, le rayon local correspond aux frontières du canton de Genève.

Article 9 – Jours fériés rémunérés

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.