



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## U S A G E S

### Transports Publics de Personnes (UTPP 2010)

---

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 usage à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office, ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

[http://www.geneve.ch/ocirt/relation\\_travail/liste.asp](http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp)

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site du Service genevois de la législation

<http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet 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](mailto:reltrav@etat.ge.ch)

**Usages Transports Publics de Personnes****UTPP**

UTPP 2010

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mai 2010)

---

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 la convention collective de travail conclue à Genève le 28 mai 2009  
concernant le transport public de personnes,  
vu la décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi du 22  
janvier 2010,  
établit ce qui suit :

**TITRE 1 – Objet et champ d'application****Article I – Objet**

<sup>1</sup> Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont établies sur la base de la convention collective de travail concernant le transport public de personnes et sur décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi.

**Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à toute entreprise ou partie d'entreprise privée, suisse ou étrangère, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, régulièrement ou occasionnellement du transport public de personnes.

<sup>2</sup> Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

<sup>3</sup> L'article 4 du Titre 3 n'est pas applicable aux apprentis.

<sup>4</sup> Les articles 1, 2, 3, 8, 23 al. 3 ainsi que 25 du Titre 3 ne s'appliquent pas au personnel administratif ou technique.

<sup>5</sup> Le Titre 3 ne s'applique pas aux membres de la direction.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> 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**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

<sup>2bis</sup> Il tient à la disposition de l'office le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

<sup>2ter</sup> 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.

<sup>2quater</sup> Il 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.

#### **Egalité entre femmes et hommes**

<sup>3</sup> 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**

<sup>4</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

#### **Droit des étrangers**

<sup>5</sup> 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.

#### **Législation sur les transports publics**

<sup>6</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics ainsi que son ordonnance d'exécution.

<sup>6bis</sup> Il tient à la disposition de l'office les tableaux<sup>1</sup> de service et de répartition des services prévus à l'article 12 de ladite loi.

#### **Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

#### **Article V – Contrôles**

<sup>1</sup> L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents visés à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

<sup>3</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Ces modèles figurent en annexe à l'ordonnance du 26 janvier 1972 sur le travail dans les entreprises de transports publics.

**Article VI – Sanctions**

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT<sup>2</sup>. La sanction est assortie d'un émolument.

---

<sup>2</sup> **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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**

1. Le respect de la durée du travail s'observe sur l'année civile.
2. En moyenne annuelle, la durée hebdomadaire du travail est de 42 heures.
3. La semaine de cinq jours est observée partout où les conditions d'exploitation le permettent. Dans les autres cas, il accordera, dans la mesure du possible, des jours de compensation en vue d'obtenir une équivalence à la semaine de cinq jours.
4. En moyenne annuelle, la durée quotidienne du travail peut être de 450 minutes sur 6 jours, l'ajustement par rapport à la durée de 420 minutes (soit 42 h par semaine) fait l'objet, en compensation, de 22 jours de repos. Le respect de la durée moyenne du travail s'observe ainsi sur l'année civile.

#### **Article 2 – Horaire**

1. Un planning mensuel doit être remis à chaque collaborateur au moins 10 jours avant le début du mois.
2. Toute modification du planning doit recevoir en principe l'aval du collaborateur.

#### **Article 3 – Pauses, jours de repos et tour de service**

1. Les pauses, les jours de repos et le tour de service doivent être établis conformément à la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article.
2. Les travailleurs ont droit à 63 jours de repos payés par année civile.
3. Le tour de service ne peut excéder 13 heures.

### **CHAPITRE II – Salaire et indemnités**

#### **Article 4 – Salaire mensuel minimum**

Le salaire minimum mensuel est de CHF 4 000.– brut par mois.

#### **Article 5 – Salaire horaire**

1. Des salaires horaires peuvent être convenus en cas de taux d'occupation variable, pendant une durée maximum de trois mois.

2. Le salaire horaire se calcule sur la base du temps de travail annuel en heures de l'entreprise. La formule est la suivante : salaire annuel / TT annuel = taux horaire.

### **Article 6 – Décompte et versement du salaire**

Le collaborateur reçoit mensuellement un décompte détaillé de sa rétribution et des retenues. Le versement s'effectue à la fin de chaque mois.

### **Article 7 – 13<sup>e</sup> salaire**

1. Tous les collaborateurs reçoivent un 13<sup>e</sup> salaire dès la première année de service.
2. Il peut être versé en une ou deux fois, au mois de juin et/ou de décembre.
3. Si le collaborateur entre ou quitte l'entreprise avant la fin de l'année, le 13<sup>e</sup> est versé au prorata de la durée de l'engagement.

### **Article 8 – Heures supplémentaires et bonification**

1. Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée.
2. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai de 56 jours, les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25 %.
3. Le travail fourni entre 22 heures et 6 heures donne droit à une bonification en temps de :
  - 25 % entre 22 et 24 heures et entre 5 et 6 heures,
  - 40 % entre 24 heures et 5 heures.

### **Article 9 – Travail du samedi et du dimanche**

1. Le travail effectué le samedi dès 12h00 est payé avec une majoration de 25 %.
2. Le travail effectué le dimanche est payé avec une majoration de CHF 10.– par heure

### **Article 10 – Frais et indemnités**

1. L'indemnité de repas s'élève à CHF 20.– par tour de service ayant duré au moins 5 heures.
2. L'indemnité n'est pas due si la pause dure plus de 1 h 30 et a lieu à l'extérieur du dépôt ou si elle dure au moins 1 heure et a lieu au dépôt.

3. Un forfait de CHF 20.– par mois est accordé à titre de frais de téléphone si l'employeur ne met pas à disposition du collaborateur un téléphone professionnel ou une radio. Sont réservées les dépenses justifiées plus élevées.
4. Pour le surplus, tout collaborateur a droit au remboursement des frais professionnels effectifs aux conditions des articles 327a à 327c du Code des obligations.

### **CHAPITRE III – Vacances et congés spéciaux**

#### **Article 11 – Vacances**

1. Une semaine de vacances comprend, en cas d'occupation complète pour les collaborateurs soumis à la semaine de 5 jours, 5 jours de travail et 2 jours libres, respectivement 6 jours de travail et 1 jour libre pour les collaborateurs soumis à la semaine de 6 jours.
2. Pour chaque année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes :
  - 5 semaines jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il a 20 ans révolus
  - 4 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 21 ans révolus
  - 5 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 50 ans révolus
  - 6 semaines dès le début de l'année dans laquelle il a 60 ans révolus
3. Le droit aux vacances est fixé au prorata de la durée de l'engagement du collaborateur lorsque l'année de service n'est pas complète.
4. Les collaborateurs rémunérés à l'heure obtiennent au moment de leurs vacances une indemnité calculée en pourcent de leur salaire brut, soit de :
  - 8,33 % pour 4 semaines de vacances
  - 10,64 % pour 5 semaines de vacances
  - 13,04 % pour 6 semaines de vacances

#### **Article 12 – Congés spéciaux**

1. Le collaborateur peut bénéficier d'un congé spécial dans les cas suivants :
  - Propre mariage : 3 jours
  - Mariage des propres enfants



- |                                                                                                                           |                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (participation aux noces) :                                                                                               | 1 jour                                                                                                                                                     |
| – Décès :                                                                                                                 |                                                                                                                                                            |
| – conjoint/conjointe ou partenaire de vie,<br>propres enfants :                                                           | 3 jours                                                                                                                                                    |
| – parents :                                                                                                               | 2 jours                                                                                                                                                    |
| – frères, sœurs, petite-fille, petit-fils,<br>beaux-parents, belle-sœur,<br>beau-frère, belle-fille, beau-fils :          | 1 jour                                                                                                                                                     |
| – grands-parents, arrière-grands-<br>parents, tante, oncle, y compris<br>ceux du conjoint ou de la conjointe :            | 1 jour                                                                                                                                                     |
| – Pour des raisons familiales (enfants<br>ou personnes dont on a la charge) sur<br>présentation d'un certificat médical : | selon discussion<br>au cas par cas                                                                                                                         |
| – Naissance des propres enfants :                                                                                         | 1 jour                                                                                                                                                     |
| – Déménagement :                                                                                                          | 1 jour                                                                                                                                                     |
| – Déménagement pour raison de service :                                                                                   | dans le cas où le<br>déménagement est<br>consécutif à une<br>demande de<br>l'entreprise, un<br>dédommagement en<br>temps ou en argent<br>peut être octroyé |
| – Convocation militaire, protection civile<br>ou devant toute autre autorité :                                            | le temps nécessaire.                                                                                                                                       |
2. Les collaborateurs occupés à temps partiel ont droit aux mêmes congés pour autant que les événements ci-dessus tombent sur des jours ordinaires de travail.

## CHAPITRE IV – Prestations sociales

### Article 13 – Atteinte à la capacité de travail

Le collaborateur est appelé à justifier son incapacité de travail par la présentation d'un certificat médical au-delà de 2 jours d'absence.

### Article 14 – Assurance perte de gain en cas de maladie

1. L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnités journalières au bénéfice de l'employé pour la couverture du 80 % du salaire brut pendant 730 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs.

2. Au cas où l'assurance prévoit un délai d'attente, le salaire est dû par l'employeur durant ce dernier à 80 %.
3. La prime d'assurance perte de salaire est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé.
4. Lors d'une maladie survenant dans un pays étranger au domicile de l'employé, les conditions d'indemnisation sont réglées par le contrat d'assurance.

#### **Article 15 – Assurance accidents**

En cas d'incapacité de travail par suite d'accident, le collaborateur a droit aux prestations de l'assurance accidents couvrant au minimum 80 % du salaire. L'employeur paie le délai d'attente à 100 % en cas d'accidents professionnels et à 80 % en cas d'accidents non professionnels.

#### **Article 16 – Assurance maternité**

1. Sont applicables les dispositions légales en vigueur sur l'assurance maternité.
2. Pour le personnel féminin qui n'a pas le droit aux prestations selon ces dispositions légales, le salaire est versé à 100 % pendant un mois dès le jour de l'accouchement, durant la première année de service.

#### **Article 17 – Service militaire ou protection civile**

1. Dès la fin de la période d'essai, le collaborateur a droit à son salaire complet pendant qu'il effectue un service militaire obligatoire en Suisse ou un service civil assimilé au service militaire obligatoire en Suisse.
2. Le collaborateur qui accomplit une école de sous-officier supérieur ou d'officier (service d'avancement non obligatoire), reçoit le montant des indemnités de la caisse de compensation.
3. Lorsque, dans un délai d'un an, le collaborateur résilie les rapports de travail ou l'employeur les résilie pour une faute imputable au collaborateur, ce dernier rembourse la différence entre le salaire touché et le montant des APG.
4. L'indemnité de la caisse de compensation reste acquise à l'entreprise.

**Article 18 – Prévoyance professionnelle**

Le collaborateur est assuré auprès d'une caisse de pension ou d'une institution de prévoyance conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité. Le règlement de la caisse ou de l'institution est déterminant.

**CHAPITRE V – Début et fin des rapports de travail****Article 19 – Conclusion et durée des rapports de travail**

1. La conclusion d'un contrat de travail est soumise à la forme écrite.
2. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée sont réservés à des projets spécifiques.
3. Au deuxième renouvellement d'un contrat de durée déterminée, celui-ci se transforme automatiquement en un contrat de durée indéterminée.

**Article 20 – Contenu du contrat de travail**

1. Le contrat de travail règle :
  - la fonction ;
  - le temps d'essai ;
  - une éventuelle durée de validité ;
  - le lieu de travail ;
  - le début des rapports de travail ;
  - le salaire initial et le mode de versement ;
  - le taux d'occupation et la durée du travail ;
  - la prévoyance professionnelle ;
  - la soumission aux usages ;
  - les accords particuliers.
2. Lors de l'engagement, les collaborateurs reçoivent le contrat de travail, le document usages, et les annexes respectives, ainsi que le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle et, le cas échéant, le règlement d'entreprise.
3. Les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail doivent être notifiées par écrit en respectant les délais légaux (congé modification).

**Article 21 – Résiliation d'un commun accord**

La résiliation du contrat de travail d'un commun accord requiert la forme écrite.

**Article 22 – Résiliation ordinaire**

1. Chaque partie contractante peut résilier de manière ordinaire les rapports de travail de durée indéterminée. La résiliation du contrat est soumise à réception. Une résiliation ordinaire doit être confirmée par écrit dans les plus brefs délais.
2. La résiliation doit indiquer le motif de la résiliation.

**CHAPITRE VI – Autres prescriptions****Article 23 – Comportement pendant le travail**

1. Durant l'horaire de travail fixé, le collaborateur ne doit pas quitter son travail sans autorisation.
2. Chaque collaborateur est tenu de prendre son service de manière ponctuelle, en parfaite condition mentale et physique. Il lui est en particulier interdit de se présenter en étant sous influence de produits susceptibles de modifier son comportement et ses réactions, tels que l'alcool, les drogues diverses, les produits pharmaceutiques utilisés de façon abusive. Ceci est également valable pendant le service.
3. Chaque collaborateur affecté à la conduite et aux tâches sécuritaires doit se présenter au travail avec un taux d'alcoolémie nul, de THC (éléments actifs du cannabis) et tout autre produit stupéfiant. En cas de doute, l'employeur peut exiger un contrôle par un professionnel de la santé externe à l'entreprise.
4. Il est interdit au collaborateur d'utiliser un téléphone portable pendant la conduite.

**Article 24 – Responsabilité civile**

1. Le collaborateur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. L'entreprise peut dans ces cas exiger une participation du collaborateur. L'étendue de la réparation se détermine conformément à l'art. 321e du CO et ne peut dépasser le montant de CHF 500.– la première fois et de CHF 1 000.– en cas de récidive.

2. L'entreprise doit agir dans les 3 mois dès la connaissance du dommage et de son auteur, faute de quoi elle est réputée avoir renoncé à faire valoir ses prétentions. Dans ce délai, les droits de l'entreprise subsistent même après la fin des rapports de travail.

### **Article 25 – Perte du permis de conduire**

Lors d'un retrait du permis jusqu'à 3 mois, l'entreprise examine en premier lieu les possibilités d'occupation dans l'entreprise. Une combinaison avec un éventuel solde de vacances, d'heures supplémentaires ou autre temps à disposition (gratification par ex.) doit être examinée avec le collaborateur concerné. Un congé non payé ou, selon la gravité du cas, une résiliation du contrat est examiné.