

# Convention collective de travail

entre

GEST, Groupement des Entreprises sous-traitantes des TPG  
d'une part

et

SEV, Syndicat du personnel des transports  
SIT, Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs  
d'autre part

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and two smaller ones at the bottom right.

## Dispositions générales et obligationnelles

### A. Dispositions générales

#### 1. Fondement juridique

<sup>1</sup> La présente CCT cadre se fonde notamment sur

- la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et son ordonnance (OLDT) pour le personnel
- la loi sur le travail (LTr) ainsi que son ordonnance 3
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG)
- le titre 10<sup>ème</sup> du Code des obligations (droit supplétif)
- la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs (loi sur la participation)
- la loi fédérale sur la protection des données
- la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)

#### 2. Contenu du texte déterminant

<sup>1</sup> Les dispositions obligationnelles définissent les rapports entre les parties contractantes.

<sup>2</sup> Les dispositions normatives règlent les relations entre les entreprises soumises à la convention et leur personnel. Elles sont contraignantes et peuvent être modifiées en faveur du personnel.

#### 3. Champ d'application

<sup>1</sup> La CCT s'applique à toutes les entreprises privées ou secteurs d'entreprises privées de transports membres du GEST exploitant directement ou en sous-traitance à Genève des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale.

<sup>2</sup> Une entreprise soumise à la CCT et active dans d'autres activités de transport non soumises à une concession fédérale, ne peut engager de collaborateurs travaillant en même temps pour des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale et pour d'autres activités de transport. Des exceptions ponctuelles, limitées dans le temps (3 mois) et pour des motifs de remplacement dans le cadre de l'exploitation, sont possibles.

<sup>3</sup> La CCT s'applique aux collaborateurs des entreprises visées à l'al. 1. Le terme collaborateur se réfère tant aux femmes qu'aux hommes, occupés à temps partiel ou à temps complet ainsi que les salariés rétribués à l'heure, travaillant pour des lignes de transports publics sous le régime d'une concession fédérale.

<sup>4</sup> La CCT n'est pas applicable aux dirigeants des entreprises.

<sup>5</sup> La CCT est applicable au personnel administratif et technique à l'exclusion des articles 7, 19 al. 3, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 38, 49, 58.

#### 4. Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie. Elle consiste notamment au droit de se syndiquer librement, de ne pas être discriminé pour son appartenance syndicale et de s'exprimer au nom du syndicat.

GH AS SF

## **B. Relations entre les parties contractantes**

### **5. Parties contractantes**

<sup>1</sup> Les parties signataires de la CCT sont :

En tant qu'association d'employeurs :

- Le Groupement des Entreprises sous-traitantes des TPG, avec siège légal au domicile de la société du secrétaire.

Ci-après les employeurs.

En tant que syndicats :

- Le Syndicat du personnel des transports (SEV), avec siège légal à Berne.
- Le Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses et Travailleurs, avec siège légal à Genève (SIT).

Ci-après les syndicats.

<sup>2</sup> Les parties à la convention sont compétentes pour les négociations relatives à cette CCT.

### **6. Collaboration entre les parties contractantes**

<sup>1</sup> Les parties contractantes échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

<sup>2</sup> Le personnel est informé à temps sur les nouveautés dans l'entreprise.

### **7. Salaire minimum**

<sup>1</sup> Le salaire minimum mensuel du personnel de conduite, technique et administratif sur une base annuelle de 2100 heures travaillées est de Fr. 4'484.60- brut. Il est versé 13 fois par année.

<sup>2</sup> Les salariés totalisant 5 années d'ancienneté dans la même entreprise ont droit à une augmentation de salaire de fr. 100 brut. Cette augmentation est versée dès le mois du jubilé individuel et, au plus tôt, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **8. Négociations salariales**

<sup>1</sup> Des négociations salariales entre les parties contractantes ont lieu chaque année. Les parties contractantes tiennent compte notamment de l'IPC cantonal.

### **9. Négociations pendant la durée de validité de la CCT**

<sup>1</sup> Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modification ou de compléments à la CCT, faites pendant la durée de la convention, à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi. A défaut d'entente, la CCT reste applicable.

*mi*  
*GH* *SB* *SH*

## **C. Procédure de conciliation et d'arbitrage**

### **10. Résolution de conflits**

<sup>1</sup> En cas de divergences d'opinions et pour tout conflit pouvant survenir entre les parties contractantes sur l'application ou l'interprétation de la CCT - pour autant qu'elles ne soient pas individuelles ou de droit civil - et en cas de désaccord des parties contractantes pendant les négociations sur les conditions de travail, celles-ci essaient de trouver une solution au moyen de négociations directes. Si des divergences ne peuvent pas être réglées, chaque partie a le droit de recourir à la commission professionnelle paritaire (CPP).

<sup>2</sup> Les décisions de la CPP peuvent être soumises au tribunal arbitral par chaque partie à la convention.

<sup>3</sup> Les parties acceptent comme tribunal arbitral la Chambre des relations collectives de travail.

### **11. Commission professionnelle paritaire (CPP)**

<sup>1</sup> La CPP s'organise elle-même et établit si besoin son propre règlement qui devra être approuvé respectivement par les parties contractantes

<sup>2</sup> La présidence alterne d'une année à l'autre entre employeurs et syndicats.

## **Dispositions normatives**

### **D. Nature juridique, conclusion des rapports de travail**

#### **12. Nature juridique**

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont de droit privé.

<sup>2</sup> Le CO est applicable subsidiairement aux cas non réglés dans cette CCT.

#### **13. Conclusion et durée des rapports de travail**

<sup>1</sup> La conclusion d'un contrat de travail est soumise à la forme écrite.

<sup>2</sup> Les contrats de durée déterminée sont réservés à des projets spécifiques. Au deuxième renouvellement d'un contrat de durée déterminée, celui-ci se transforme automatiquement en un contrat de durée indéterminée.

#### **14. Contrat de travail**

<sup>1</sup> 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 ;

*CMO*  
*GH* *SB* *SH*

- la prévoyance professionnelle ;
- la soumission à la CCT ;
- les accords particuliers.

<sup>2</sup> Lors de l'engagement, les collaborateurs reçoivent le contrat de travail, la CCT, et les annexes respectives, ainsi que le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle et, le cas échéant, le règlement d'entreprise.

<sup>3</sup> Les modifications d'éléments essentiels du contrat de travail doivent être notifiées par écrit en respectant les délais légaux (congé modification).

### 15. Temps d'essai

<sup>1</sup> Le temps d'essai est de trois mois maximum.

<sup>2</sup> La renonciation au temps d'essai est possible par accord écrit réciproque.

## E. Principes

### 16. Protection de la personnalité

<sup>1</sup> L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du collaborateur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il veille en particulier à ce que le collaborateur ne soit pas soumis à un harcèlement sexuel ou moral (mobbing) et qu'il ne soit pas, le cas échéant, désavantagé par la suite en raison de tels actes.

<sup>2</sup> Harcèlement moral

Par harcèlement moral, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave, notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat du travail.

<sup>3</sup> Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement inopportun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

### 17. Egalité entre la femme et l'homme

<sup>1</sup> L'employeur s'engage à réaliser l'égalité de traitement en particulier lors de l'engagement, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et de l'évolution de carrière.

## F. Comportement et responsabilités

### 18. Comportement pendant le travail

<sup>1</sup> Durant l'horaire de travail fixé, le collaborateur ne doit pas quitter son travail sans autorisation.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Il est interdit au collaborateur en contact avec le public de fumer pendant son service et d'utiliser un téléphone portable pendant la conduite.

### **19. Entretien des choses confiées et devoir de diligence et de loyauté**

<sup>1</sup> Par son identification à la politique de l'entreprise qui promeut un haut niveau de qualité du service, le collaborateur fait preuve

- de respect et de diligence envers les clients internes et externes,
- de loyauté envers l'entreprise, ses supérieurs et collègues,
- de soins envers les choses qui lui sont confiées, notamment équipement, installation, matériel, outillage et véhicule.

<sup>2</sup> Le collaborateur s'engage à respecter (s'il existe), le règlement d'entreprise, lequel fait partie intégrante de son contrat de travail.

### **20. Obligation de discrétion**

<sup>1</sup> Les collaborateurs sont tenus de garder le secret vis-à-vis de tiers sur les affaires internes qui, de par leur nature ou en vertu de prescriptions particulières, doivent être gardées secrètes.

### **21. Dons et autres avantages de valeur**

<sup>1</sup> Il est interdit au collaborateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages, en nature ou en espèces, pour lui-même, pour ses proches ou pour autrui.

<sup>2</sup> Cette interdiction ne s'applique pas à des cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie.

### **22. Responsabilité civile**

<sup>1</sup> Le collaborateur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. L'entreprise, pour autant qu'elle en apporte la preuve, peut dans ces cas exiger une participation du collaborateur. L'étendue de la réparation se détermine conformément à l'art. 321<sup>e</sup> du CO et ne peut dépasser le montant de Fr. 500.-, la première fois et de Fr. 1'000.- en cas de récidive.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> La décision motivée est communiquée par écrit au collaborateur. La décision est susceptible de recours. Le délai et les voies de recours sont mentionnés dans la décision.

## **G. Durée du travail, vacances et congés**

### **23. Fondement juridique**

<sup>1</sup> Les dispositions de la LDT, de l'OLDT, de la LTr, à titre subsidiaire, ainsi que les autres dispositions légales doivent être respectées.

### **24. Base de calcul**

<sup>1</sup> La semaine de cinq jours est observée partout où les conditions d'exploitation le permettent. Dans les autres cas, on accordera, dans la mesure du possible, des jours de compensation en vue d'obtenir une équivalence à la semaine de cinq jours.

### **25. Durée du travail**

<sup>1</sup> La durée du travail est en moyenne de 42 heures par semaine.

<sup>2</sup> La durée quotidienne moyenne 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.

### **26. Planification**

<sup>1</sup> Un planning mensuel doit être remis à chaque collaborateur au moins 10 jours avant le début du mois.

<sup>2</sup> Toute modification du planning doit recevoir en principe l'aval du collaborateur.

### **27. Durée du tour de service**

Le tour de service comprend le temps de travail et les pauses. Le tour de service ne doit pas dépasser 12 heures en moyenne de 28 jours et ne peut jamais dépasser 13 heures.

### **28. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai de 56 jours, les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25 pour cent.

### **29. Pauses**

En règle générale, une pause est fixée vers le milieu du temps de travail et dure au moins une heure. 3 pauses au maximum sont admises dans un tour de service.

Une pause doit durer au moins 30 minutes et n'est pas comptée dans la durée du travail.

Les pauses accordées hors du lieu de service comptent comme temps de travail à raison de 30% au moins de leur durée. Celles qui sont accordées au lieu de service comptent comme temps de travail à raison de 20% au moins lorsque plus de deux pauses sont prévues dans le même tour de service.

### **30. Vacances**

<sup>1</sup> 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, resp. 6 jours de travail et 1 jour libre pour les collaborateurs soumis à la semaine de 6 jours.

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> 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.

### **31. Jours de repos**

<sup>1</sup> Le collaborateur engagé par des tours de service, soumis à la LDT, OLDT, a droit à 63 jours au moins de repos par année civile. 20 d'entre eux au moins doivent coïncider avec un dimanche, en dehors des dimanches et des jours fériés tombant sur les vacances.

<sup>2</sup> Le mois civil doit comprendre au moins 4 jours de repos, dont un dimanche. La période comprise entre deux jours de repos ne doit pas dépasser 14 jours et celle qui s'étend entre deux dimanches de repos n'excédera pas 21 jours.

### **32. Congés spéciaux**

<sup>1</sup> Le collaborateur peut bénéficier d'un congé spécial (en fonction de son taux d'occupation) dans les cas suivants :

- Propre mariage : 3 jours
- Mariage des propres enfants (participation aux noces) : 1 jour
- Décès : conjoint/conjointe ou partenaire de vie, propres enfants : 3 jours
- Décès : parents : 2 jours
- Décès : frères, sœurs, petite-fille, petit-fils, beaux-parents, belle-sœur, beau-frère, belle-fille, beau-fils : 1 jour
- Décès : grands-parents, arrière-grands-parents, tante, oncle, y compris ceux du conjoint ou de la conjointe : 1 jour
- Pour des raisons familiales (enfants ou personnes dont on a la charge) sur présentation d'un certificat médical: selon discussion au cas par cas.
- Naissance des propres enfants : 1 jour
- Déménagement : 1 jour
- Déménagement pour raison de service : dans le cas où le déménagement est consécutif à une demande de l'entreprise, un dédommagement en temps ou en argent peut être octroyé
- Convocation militaire suisse, protection civile ou devant toute autre autorité : le temps nécessaire.

## **H. Salaire, allocations et indemnités**

### **33. Salaire initial**

<sup>1</sup> Le salaire initial est convenu à l'engagement et ne peut être fixé plus bas que le salaire minimum prévu à l'article 8 de la présente CCT sauf en ce qui concerne les apprentis.

### **34. Décompte et versement du salaire**

<sup>1</sup> Le collaborateur reçoit mensuellement un décompte détaillé de sa rétribution et des retenues. Le versement s'effectue à la fin de chaque mois.

### 35. 13<sup>ème</sup> salaire

Un 13<sup>ème</sup> salaire est versé en une ou deux fois, au mois de juin et/ou décembre. Si le collaborateur entre ou quitte l'entreprise avant la fin de l'année, le 13<sup>ème</sup> salaire est versé proportionnellement.

### 36. Salaire horaire

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'indemnisation des vacances est due en plus du salaire horaire ; elle est versée séparément. Elle se calcule sur la base d'une année complète de 52 semaines : nombre de semaines de vacances divisé par 52 moins le nombre de semaines de vacances, soit

4 ./ 48 = 8,33 % pour 4 semaines de vacances

5 ./ 47 = 10,64 % pour 5 semaines de vacances

6 ./ 46 = 13,04 % pour 6 semaines de vacances

### 37. Indemnités, allocations et gratifications d'ancienneté

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.

Majoration pour travail du samedi et du dimanche:

25% le samedi dès 12h00

le dimanche Fr. 10.- par heure.

Indemnités de repas

Fr. 20.- par tour de service ayant duré au moins 5 heures.

L'indemnité n'est pas payée si la pause dure plus de 1h30 et a lieu à l'extérieur du dépôt ou si elle dure au moins 1 heure et a lieu au dépôt.

Frais professionnels

L'entreprise rembourse les frais professionnels du collaborateur.

Au cas où l'entreprise ne met pas à disposition un téléphone professionnel ou une radio, elle accorde un forfait de Fr. 20 par mois à titre de téléphone professionnel. Les cas où des dépenses justifiées plus élevées auraient eu lieu sont réservés.

## I. Sécurité et protection de la santé

### 38. Principes

Chaque entreprise est responsable de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

### 39. Obligations de l'employeur

<sup>1</sup> L'employeur est tenu de 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. Il doit, en outre, prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des collaborateurs.

<sup>2</sup> L'employeur met à disposition des collaborateurs l'équipement individuel de protection, selon les normes SUVA et en fonction du type d'occupation.

<sup>3</sup> L'employeur veille à ce que tous les collaborateurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient en tout temps informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir.

<sup>4</sup> Dans le cadre de la sécurité au travail, l'employeur encourage la prévention des accidents professionnels et non professionnels en s'adjoignant si nécessaire des spécialistes.

<sup>5</sup> L'employeur aménage les conditions de travail de la collaboratrice enceinte ou qui allaite de manière à ne pas porter préjudice à sa santé ni à celle de l'enfant, selon les dispositions en vigueur dans la LTr et la LDT.

#### **40. Obligations du collaborateur**

<sup>1</sup> Le collaborateur observe les dispositions légales et de l'entreprise en matière de santé et de prévention des accidents, notamment en utilisant correctement les dispositifs de sécurité et de protection de la santé mis à sa disposition. Les entreprises forment leur personnel en conséquence.

<sup>2</sup> Le collaborateur coopère activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail et à la protection de la santé dans le cadre de son domaine de travail. Dans un but de prévention, le collaborateur informe son supérieur direct lorsqu'il constate des manquements dans ces domaines et lors d'incidents (presque-accidents) qui peuvent déboucher sur un accident.

<sup>3</sup> Le collaborateur adopte durant le temps libre un comportement responsable s'agissant de la sécurité.

#### **41. Activités accessoires**

Si le collaborateur souhaite exercer une activité accessoire rémunérée, il doit en faire préalablement la demande à la direction par écrit. L'autorisation sera accordée si cette activité n'est pas de nature à nuire à l'accomplissement de sa fonction. Les activités accessoires soumises à la LDT, OLDLT et OTR ne sont pas autorisées.

### **J. Droits et obligations en cas de maladie ou accidents**

#### **42. 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.

#### **43. Maladie**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Au cas où l'assurance prévoit un délai d'attente, le délai de carence d'ici au versement des prestations d'assurance, le salaire est dû par l'employeur à 100% durant les 20 premiers jours.

<sup>3</sup> La prime d'assurance perte de salaire est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé.

<sup>4</sup> 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.

#### **44. Accident**

<sup>1</sup> L'employeur assure tous les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels. Les primes concernant l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.

<sup>2</sup> Le collaborateur est assuré à titre obligatoire contre les accidents professionnels et, à condition que le taux d'occupation soit au minimum de 8 heures par semaine, également contre les accidents non professionnels. La LAA est déterminante.

<sup>3</sup> En cas d'incapacité de travail par suite d'accident, le collaborateur a droit aux prestations de l'assurance 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.

#### **45. Maternité**

<sup>1</sup> Le personnel est assuré conformément à la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) du 21 avril 2005.

<sup>2</sup> Pour le personnel féminin auquel cette loi n'est pas applicable, dès le lendemain de l'accouchement, les femmes ont droit à 100% de leur salaire pendant un mois, pendant la première année de service.

<sup>3</sup> Le congé maternité ne réduit pas le droit aux vacances.

#### **46. Service militaire ou protection civile**

<sup>1</sup> Dès la fin de la période d'essai, le collaborateur a droit à son salaire complet pendant qu'il effectue un service militaire en Suisse ou un service civil assimilé au service militaire obligatoire en Suisse.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> L'indemnité de la caisse de compensation reste acquise à l'entreprise.

#### **47. Prévoyance professionnelle**

<sup>1</sup> Le collaborateur est assuré auprès d'une Caisse de pension ou d'une institution de prévoyance contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès. Le règlement de l'institution est déterminant.

#### **48. Permis de conduire**

<sup>1</sup> Tout employé a l'obligation d'effectuer ses visites médicales dans le respect des délais imposés par la loi afin de maintenir son permis national professionnel valide.

<sup>1</sup> L'employé a le devoir d'informer sans délai son employeur de toute décision administrative pouvant affecter la validité dudit permis professionnel. »

#### **49. Perte du permis de conduire**

<sup>1</sup> 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.

### **K. Fin des rapports de travail**

#### **50. Procédure lors d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou d'un comportement insatisfaisant.**

Le collaborateur-trice est invité-e à un entretien explicatif.

1. Si l'entreprise envisage la résiliation des rapports de travail, cette résiliation sera précédée d'un avertissement écrit avec menace de résiliation.
2. La menace de résiliation est une communication ne revêtant pas le caractère d'une décision.
3. La menace de résiliation est prononcée par la Direction et doit comporter une période de mise à l'épreuve.

#### **51. Résiliation d'un commun accord**

<sup>1</sup> La résiliation du contrat de travail d'un commun accord requiert la forme écrite.

#### **51. Fin des rapports de travail sans résiliation**

- <sup>1</sup> Les rapports de travail prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner son congé
- lorsque la limite d'âge est atteinte ;
  - au terme de la durée du contrat pour les rapports de travail à durée déterminée ;
  - en cas de décès.

#### **52. Résiliation ordinaire**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La résiliation doit faire référence au temps d'essai ou indiquer le motif de la résiliation.

### 53. Délai de congé

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant un délai de 7 jours. Après le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés, pour la fin d'un mois, en respectant un délai de congé d'un mois durant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

### 54. Protection contre les licenciements

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, l'entreprise ne peut pas résilier les rapports de travail :

a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;

b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> année de service et durant 180 jours à partir de la 6<sup>ème</sup> année de service.

c) Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement

d) Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

<sup>2</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si le congé est donné avant le début d'une période prévue à l'alinéa 1 et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

<sup>3</sup> Lorsque le terme du délai de congé qui a commencé à courir ne coïncide pas avec la fin d'un mois, le délai est prolongé jusqu'à la fin du mois en cours.

### 55. Résiliation immédiate pour justes motifs

<sup>1</sup> Chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée.

<sup>2</sup> Sont considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettant pas d'exiger de la partie ayant donné le congé la continuation des rapports de travail. Peuvent notamment être considérés comme justes motifs :

- la violation grave et intentionnelle ou répétée des obligations découlant des rapports de travail;
- l'ivresse, la prise d'alcool, de drogues diverses ou de produits pharmaceutiques utilisés de manière abusive constatées pendant ou lors de l'entrée en service pour les fonctions sécuritaires et de conduite;
- le vol ainsi que l'acceptation ou la sollicitation d'avantages au sens de l'art. 22;
- une condamnation pénale pour crime ou délit grave hors du service ;
- abandon de poste

BH JB Cari JH

<sup>3</sup> La partie qui donne le congé doit confirmer la résiliation par écrit dans les plus brefs délais en indiquant le juste motif.

#### **56. Absence injustifiée du travail ou abandon du poste**

<sup>1</sup> Lorsque, sans justes motifs, le collaborateur ne se présente pas à son travail ou le quitte sans respecter le délai de congé, l'employeur a droit à une indemnité correspondant à un quart de son salaire mensuel. La réparation d'autres dommages demeure réservée.

#### **57. Certificat de travail**

<sup>1</sup> Le collaborateur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur ses prestations et son comportement.

<sup>2</sup> A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

#### **58. Reprise du personnel en cas de la reprise des lignes de transports publics après un appel d'offres public et protection contre le licenciement**

<sup>1</sup> Lorsque des lignes existantes ou des zones de concession entières font l'objet d'un appel d'offres public, le fournisseur de prestations obtenant le mandat a l'obligation, en tant qu'employeur, de reprendre le personnel du service roulant engagé jusque-là sur les lignes existantes, dans la mesure où le personnel concerné ne rejette pas la reprise des rapports de travail par le nouvel employeur. Sont réservés les cas où l'employeur perd simultanément un ou plusieurs mandats.

En cas de reprise, les années de services effectuées auprès de l'exploitant précédent doivent être prises en compte.

<sup>2</sup> Les salaires individuels versés jusqu'à ce moment doivent être proposés aux collaborateurs devant être repris. Il en va de même des autres dispositions normatives des contrats de travail (notamment le temps de travail) pour autant qu'elles soient plus favorables au personnel.

<sup>3</sup> Cette disposition s'applique également lorsqu'il n'est pas possible d'attribuer de manière claire les anciens collaborateurs aux lignes perdues (p.ex. lorsque seule une partie du réseau existant a fait l'objet d'un appel d'offres public) ; dans ce cas, le nouvel employeur doit aussi proposer, selon les règles citées, un nouveau poste aux collaborateurs libérés pour cette raison, qui correspond aux qualifications de chacun.

<sup>4</sup> La présente disposition s'applique par analogie à la reprise d'entreprises ou de parties d'entreprise lors d'un achat ou d'une vente.

<sup>5</sup> Dans un délai de 3 ans après la reprise de lignes existantes ou de zones de concession, l'employeur est tenu, s'il entend licencier les collaborateurs repris selon le chiffre précédent, de prouver que les licenciements envisagés ne sont pas prononcés dans le but de réduire les coûts salariaux, mais pour une autre raison factuelle (renversement du fardeau de la preuve).

## **L. Dispositions générales finales et transitoires**

### **59. Nature juridique des annexes**

<sup>1</sup> Les annexes sont négociées par les parties contractantes et font partie intégrante de la CCT.

### **60. Durée de validité de la CCT**

<sup>1</sup> La présente CCT entre en vigueur le 13 Décembre 2015 et est valable jusqu'au 31 décembre 2018.

<sup>2</sup> Si la CCT n'est dénoncée par aucune partie contractante, elle est prolongée tacitement d'année en année et considérée comme conclue pour une durée indéterminée.

### **61. Dénonciation de la CCT**

<sup>1</sup> La dénonciation peut intervenir pour la première fois au 31 décembre 2018.

<sup>2</sup> La CCT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes pour la fin d'une année moyennant un préavis de 6 mois.

### **62. Régime sans convention**

<sup>1</sup> Dans un régime sans convention, les dispositions normatives de la CCT dénoncée demeurent valables comme faisant partie intégrante du contrat de travail individuel jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT, mais durant 3 mois au plus.

### **63. Droits acquis**

Les salaires avant l'entrée en vigueur de la CCT demeurent. L'entrée en vigueur de la CCT ne doit pas conduire à une situation globalement défavorable pour un salarié. Si un tel cas se présentait, il serait discuté de façon paritaire.

## Date et signatures

Genève, le 15 décembre 2015

### Pour le Groupement des entreprises sous-traitantes des TPG (GEST) :

M. Claude Miffon, président

Mme Séverine Herrmann, secrétaire

M. Stéphane Bossy, RATP

### Pour le Syndicat du personnel des transports (SEV) :

Mme Barbara Spalinger, vice-présidente SEV

Mme Valérie Solano, secrétaire syndicale

### Pour le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) :

M. Hervé Geiser, secrétaire syndical