



---

## Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

# Rapport de synthèse sur l'enquête de terrain dans le secteur des transports de choses pour le compte de tiers

---

### Sommaire

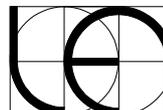
#### Introduction

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)
2. Déroulement de l'enquête

#### Résultats de l'enquête

1. Données sur les entreprises
2. Données sociodémographiques
3. Données salariales

*Genève, le 14 décembre 2009*



## Introduction

### 1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)

En date du 18 janvier 2008, le CSME mandate l'OGMT pour effectuer une enquête afin de constater les conditions de travail dans le secteur des transports de choses pour compte de tiers. Le résultat de cette enquête devra permettre d'actualiser les usages transports et déménagements de l'OCIRT, inchangés depuis 2003.

### 2. Déroulement de l'enquête

Lors de sa séance du 13 octobre 2008, le CSME a examiné la liste des entreprises du secteur concerné préparée par l'OGMT. A sa demande, elle est complétée par les entreprises de courriers rapides. La liste définitive, constituée de 302 entreprises, est formellement validée par le CSME le 21 novembre 2008.

Dans un premier temps, l'OGMT a déterminé un échantillon de 54 entreprises en fonction des critères de subordination ou non à une CCT, de localisation géographique (distinction ville / communes suburbaines / campagne) et de taille<sup>1</sup>. Les visites ont commencé dès janvier 2009 pour se terminer à mi-juin 2009. Il s'est rapidement avéré que certaines entreprises figurant dans l'échantillon n'existaient plus ou n'avaient pas de personnel concerné par le champ d'enquête<sup>2</sup>. L'échantillon a dû être complété à diverses reprises. Au total, 72 entreprises en ont fait partie. Au final, 48 entreprises ont fait l'objet d'une visite. Elles se répartissent de la manière suivante :

- 18 entreprises liées par la CCT transports et déménagements, 5 entreprises par la CCT transitaires et déclarants en douane, 2 entreprises par les usages transports et déménagements et 23 entreprises libres de tout engagement.
- Aucune entreprise employant plus de 250 travailleurs concernés par le champ d'enquête, 8 entreprises employant entre 50 et 249 travailleurs, 18 entreprises employant entre 10 et 49 travailleurs et 22 entreprises employant moins de 10 travailleurs.<sup>3</sup>
- 9 entreprises sont situées en ville de Genève, 14 entreprises dans la zone industrielle des Acacias, 10 entreprises dans la ZIMEYSA, 3 entreprises dans la zone de l'aéroport, 7 entreprises dans les communes périurbaines et 5 entreprises en campagne.

Ces 48 entreprises emploient 1 252 travailleurs<sup>4</sup>, dont 854 comme personnel d'exploitation et 398 comme personnel administratif.

---

<sup>1</sup> La liste adoptée au CSME contient beaucoup d'entreprises de très petite taille ou sans indication sur l'emploi. De plus, les entreprises signataires de la CCT du secteur se trouvent principalement parmi les entreprises avec un nombre élevé de personnel. L'ensemble des entreprises de grande taille a été sélectionné.

<sup>2</sup> Ce nombre élevé d'entreprises ne pouvant faire l'objet d'une visite s'explique notamment pour deux raisons. D'une part, les entreprises actives dans le secteur des transitaires et déclarants en douane sont généralement également considérées selon le code NOGA comme des entreprises de transport de choses. Certaines d'entre elles ont effectivement du personnel assimilé au transport, tandis que d'autres exercent exclusivement une activité de transitaire. D'autre part, la volatilité du secteur fait que les indications figurant dans le REG n'étaient plus à jour au moment des visites.

<sup>3</sup> La répartition basée sur les données du REG indique 2 entreprises employant plus de 250 travailleurs, 8 entreprises entre 50 et 249 travailleurs, 19 entreprises entre 10 et 49 travailleurs et 19 entreprises moins de 10 travailleurs.

<sup>4</sup> Le nombre d'employés correspond au total des employés faisant partie du champ d'enquête. Il ne correspond pas au total des employés utilisés dans la partie sur les données salariales car certains ont dû être écartés parce que les informations salariales les concernant étaient incomplètes.

## Résultats de l'enquête

### 1. Données sur les entreprises

Pour rappel, selon la décision du CSME du 8 avril 2005, une condition de travail est constitutive de l'usage lorsqu'elle est appliquée par au moins 50 % des entreprises employant au moins les 2/3 des travailleurs de la branche.

#### 1.1 Durée hebdomadaire de travail

Des horaires différents entre le personnel administratif et d'exploitation sont appliqués dans 14 entreprises. Ces deux catégories sont donc traitées séparément.

*1.1.1 Personnel d'exploitation (chauffeurs, déménageurs, emballeurs, manutentionnaires, magasiniers)*

L'usage constaté correspond à 45 heures de travail par semaine au maximum pour le personnel d'exploitation.

Nombre d'heures hebdomadaires	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
40	9	19.1	18.8	136	16.0	16.0
41	1	2.1	21.2	1	0.1	16.1
42	1	2.1	23.3	4	0.5	16.6
42.5	4	8.5	31.8	64	7.5	24.1
44	1	2.1	33.9	47	5.5	29.6
45	28	59.6	93.5	553	65.2	94.7
46	3	6.4	100	46	5.4	100
Total	47*	100	///	851*	100	///

\* Une entreprise employant trois travailleurs à temps partiel n'a pas d'usage en la matière.

*1.1.2 Personnel administratif*

L'usage constaté correspond à 42,5 heures de travail par semaine au maximum pour le personnel administratif.

Nombre d'heures hebdomadaires	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
40	14	40.0	40.0	108	27.2	27.2
41	2	5.7	45.7	7	1.8	29.0
41.25	1	2.9	48.6	64	16.1	45.1
42.5	3	8.6	57.1	126	31.7	76.8
43	1	2.9	60.0	6	1.5	78.3
45	13	37.1	97.1	85	21.4	99.7
46	1	2.9	100	1	0.3	100
Total*	35*	100	///	397*	100	///

\* L'échantillon contient 36 entreprises avec du personnel administratif. Une d'entre elles n'emploie qu'un travailleur, lequel ne travaille pas à plein temps. Elle n'a donc pas été comptabilisée.

## 1.2 Pauses

L'usage constaté correspond à 15 minutes de pause payées par jour incluses dans la durée hebdomadaire de travail.

Pause	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
60 min./jour	2	4.2	4.2	3	0.2	0.2
45 min./jour	2	4.2	8.3	8	0.6	0.9
30 min/jour	12	25.0	33.3	432	34.5	35.4
20 min/jour	10	20.8	54.2	383	30.6	66.0
15 min/jour	3	6.3	60.4	71	5.7	71.6
Aucune	19	39.6	100	355	28.4	100
Total	48	100	///	1252	100	///

## 1.3 Vacances

L'usage constaté correspond à 20 jours de vacances et 25 jours dès 20 ans de service ou 50 ans et 5 ans de service pour l'ensemble du personnel.

Nombre de jours minimum	Jours supplémentaires	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
27 jours	Sans	1	2.1	4.2	8	0.6	12.5
25 jours	30 jours dès la 2 <sup>e</sup> année, 35 dès la 3 <sup>e</sup> , 40 dès la 5 <sup>e</sup> (magasiniers: 20 la 1 <sup>ère</sup> année, 25 dès la 2 <sup>e</sup> et 30 dès la 5 <sup>e</sup> )	1	2.1	2.1	148	11.8	11.8
	Sans	1*	2.1	6.3	111*	8.9	21.3
	Diverses variantes: <i>dès 47 ans, 1 jour de plus jusqu'à 60 ans ou jusqu'à un plafond de 35 jours</i>	10	20.8	27.1	314	25.1	46.4
23 jours	<i>35 jours dès 40 ans, 27 dès 50 ans. En plus, cumul avec : dès 10 années de service, 1 j.; dès 15 années, 2 j.; dès 20 années, 3 j.; maximum de 30 jours</i>	1	2.1	10.4	10	0.8	30.4
	25 jours dès 50 ans ou 20 ans de service	1	2.1	12.5	41	3.3	33.6
20 jours	21 jours dès 46 ans, 22 dès 47, 23 dès 48, 24 dès 49, 25 dès 50 et 30 dès 60	1	2.1	14.6	69	5.5	39.1
	25 jours dès 40 ans et 10 ans de service ou 50 ans et 5 ans de service	1	2.1	16.7	23	1.8	41.0
	25 jours dès 45 ans et 10 ans de service ; dès 57 ans et 20 ans de service, un jour suppl. par année jusqu'à 62 ans, soit 30 jours max.	1	2.1	18.8	6	0.5	41.5
	25 jours dès 10 ans d'ancienneté ou 45 ans	1	2.1	20.8	7	0.6	42.0
	25 jours dès 10 ans d'ancienneté ou 50 ans	1	2.1	22.9	29	2.3	44.3
	25 jours dès 45 ans et 30 dès 60 ans	1	2.1	25.0	19	1.5	45.8
	25 jours dès 50 ans, 30 dès 60 ans	1	2.1	27.1	7	0.6	46.4
	25 jours dès 20 ans de service ou 50 ans et 5 ans de service (CCT)	11	22.9	50.0	374	29.9	76.3
	25 jours dès 50 ans	7	14.6	64.6	108	8.6	84.9
	25 jours dès 50 ans et 5 ans de service	1	2.1	66.7	92	7.3	92.3
Sans	16	33.3	100	97	7.7	100	
Total		48	100	///	1252	100	///

\* Cette entreprise donne 20 jours de vacances au 30 auxiliaires sur les 111 travailleurs qu'elle emploie.

## 1.4 Heures supplémentaires

L'usage constaté correspond au paiement des heures supplémentaires avec majoration de 25%. En cas de compensation en temps, aucune majoration n'est accordée.

Majoration de	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
50% minimum	2	4.5	4.5	64	5.3	5.3
25% ou 50% ou 100% suivant l'horaire	3	6.8	11.4	80	6.7	12.0
25% en-dehors horaire normal, 25 % samedi, 50% entre 20h et 6h (selon CCT)	8	18.2	29.5	263	21.9	33.9
25%	4	9.1	38.6	91	7.6	41.5
< 25%	1	2.3	40.9	24	2.0	43.5
25% si payées, sans majoration si compensées	5	11.4	52.3	287	23.9	67.4
50% samedi, 100% dimanche et soir dès 22 heures	1	2.3	54.5	20	1.7	69.1
Sans majoration	20	45.5	100	371	30.9	100
Total*	44	100	///	1200	100	///

\* Sur les 48 entreprises, 6 n'effectuent pas d'heures supplémentaires ou n'ont fourni aucune indication à ce sujet. Elles sont enlevées de l'échantillon. Par contre, deux entreprises accordent une valorisation différente des heures supplémentaires à leur personnel administratif et d'exploitation. Chacune d'elles est comptée deux fois, d'où le total final de 44 entreprises.

## 1.5 13<sup>e</sup> salaire

Dans 8 entreprises, le 13<sup>e</sup> salaire est accordé de manière différenciée entre le personnel d'exploitation et administratif. Ces deux catégories sont donc traitées séparément.

### Personnel d'exploitation

L'usage constaté correspond au paiement du 2/3 d'un 13<sup>e</sup> salaire.

13 <sup>e</sup>	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
Complet	20	41.7	41.7	375	43.9	43.9
1/3 1 <sup>ère</sup> année, 2/3 2 <sup>e</sup> année, complet 3 <sup>e</sup> année	2	4.2	45.8	114	13.3	57.3
2/3	2	4.2	50.0	82	9.6	66.9
1/3 dès la 2 <sup>e</sup> année, 2/3 dès la 3 <sup>e</sup> année (CCT)	9	18.8	68.8	219	25.6	92.5
Aucun	15	31.3	100	64	7.5	100
Total	48	100	///	854	100	///

### Personnel administratif

L'usage constaté correspond au paiement d'un 13<sup>e</sup> salaire complet.

13 <sup>e</sup>	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
Complet	27	56	56.3	354	89	88.9
> CCT; < complet	2	4.2	60.4	2	0.5	89.4
1/3 dès la 2 <sup>e</sup> année, 2/3 dès la 3 <sup>e</sup> année (CCT)	3	6.3	66.7	12	3	92.5
Aucun	16	33	100	30	7.5	100
Total	48	100	///	398	100	///

## 1.6 Assurance perte de gain maladie (APG)

### 1.6.1 Prestation versée

L'usage constaté prévoit une assurance perte de gain maladie couvrant le 80 % du salaire dès le 31<sup>e</sup> jour.

Prestations de l'assurance	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
100%	1	2.1	2.1	8	0.6	0.6
90%	3	6.3	8.3	136	10.9	11.5
80%	37	77.1	85.4	1085	86.7	98.2
Sans assurance	7	14.6	100	23	1.8	100
Total	48	100	///	1252	100	///

Début de l'assurance dès le	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
1 <sup>er</sup> jour	4	10.8	10.8	147	13.5	13.5
3 <sup>e</sup> jour	5	13.5	24.3	69	6.4	19.9
8 <sup>e</sup> jour	1	2.7	27.0	4	0.4	20.3
10 <sup>e</sup> jour	2	5.4	32.4	60	5.5	25.8
15 <sup>e</sup> jour	3	8.1	40.5	35	3.2	29.0
22 <sup>e</sup> jour	1	2.7	43.2	4	0.4	29.4
31 <sup>e</sup> jour	18	48.6	91.9	664	61.2	90.6
61 <sup>e</sup> jour	3	8.1	100	102	9.4	100
Total	37	100	///	1085	100	///

Le calcul du délai d'attente ne se base que sur les 37 entreprises disposant d'une prestation perte de gain de 80 %. La prise en compte des 4 entreprises avec des prestations d'assurance plus favorables ne modifierait pas le délai d'attente constaté.

### 1.6.2 Paiement de la prime

L'usage constaté correspond au paiement de la cotisation perte de gain maladie à raison de 50 % pour le travailleur et de 50 % pour l'employeur.

Prime	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
	Nombre	%	Cumul %	Nombre	%	Cumul %
100% entreprise	5	12.2	12.2	80	6.5	6.5
66.7% entreprise - 33.3% travailleur	2	4.9	17.1	23	1.9	8.4
55% entreprise - 45% travailleur	6	14.6	31.7	339	27.6	36.0
50 - 50	25	61.0	92.7	718	58.4	94.4
autres	3	7.3	100	69	5.6	100
Total	41	100	///	1229	100	///

Les 7 entreprises sans assurance perte de gain maladie n'ont pas été prises en compte pour le calcul de la cotisation.

### 1.6.3 Paiement durant le délai d'attente de 31 jours

L'usage constaté correspond au paiement du salaire à 80% durant les 30 jours du délai d'attente.

Paiement délai d'attente dès le 1 <sup>er</sup> jour	Nombre d'entreprises		Cumul	Nombre de travailleurs		Cumul %
		%	%		%	
100%	24	58.5	58.5	568	46.2	46.2
90%	1	2.4	61.0	103	8.4	54.6
80%	16	39.0	100	558	45.4	100
Total	41	100	///	1229	100	///

Au vu des pratiques différenciées des entreprises, il n'est pas aisé de déterminer le paiement du salaire durant le délai d'attente. Il a été choisi de privilégier le versement du salaire durant la totalité du délai d'attente retenu, soit 31 jours. Ainsi, par exemple, lorsqu'une entreprise a un délai d'attente de 3 jours qu'elle paye à 100 % mais dont l'indemnité journalière versée par l'assurance est de 80 % dès le 4<sup>e</sup> jour, elle est classée avec les entreprises payant 80 % dès le 1<sup>er</sup> jour.

## 1.7 Indexation des salaires

L'usage constaté ne prévoit pas d'indexation automatique des salaires.

Indexation salariale	Nombre d'entreprises			Nombre de travailleurs		
		%	Cumul %		%	Cumul %
Aucune	35	72.9	72.9	944	75.4	75.4
Diverses modalités	13	27.1	100	308	24.6	100
Total	48	100	///	1252	100	///

Cette condition représente le versement d'une indexation de salaire, en général basée sur le renchérissement. Elle ne doit pas se confondre avec les augmentations salariales annuelles versées en fonction des critères spécifiques à chaque entreprise, lesquelles ne sont ici pas prises en considération.

## 1.8 Remboursement des frais

Une majorité d'entreprises visitées n'effectue que de la livraison locale. Dès lors, la notion du remboursement des frais de nourriture et d'hébergement en déplacement n'est pas spécifiquement traitée. Il est donc impossible de déterminer une pratique qui relèverait de la double majorité usuelle.

Néanmoins, l'article 327a du CO alinéa 1<sup>5</sup> prévoit que, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, l'employeur rembourse les frais imposés par l'exécution du travail.

Afin d'inclure ce point dans le document usage, il est proposé de reprendre les mêmes conditions de remboursement des frais<sup>6</sup> prévues par la CCT des transports et déménagements.

<sup>5</sup> De caractère relativement impératif, l'employeur ne peut déroger à cette disposition qu'en faveur du travailleur.

### <sup>6</sup> Art. 7 CCT Indemnités de déplacement

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

- |                           |          |              |
|---------------------------|----------|--------------|
| a) Camion avec couchette  | Fr. 15.– | pour la nuit |
| b) Camion sans couchette  | Fr. 20.– | pour la nuit |
| c) Pour le repas de midi  | Fr. 18.– |              |
| d) Pour le repas du soir  | Fr. 22.– |              |
| e) Pour le petit déjeuner | Fr. 6.–  |              |

Si l'employé peut prouver qu'il a eu nécessairement des frais plus élevés, l'employeur est tenu de les lui rembourser.

## 1.9 Compensation des jours fériés

L'usage constaté ne prévoit aucune compensation pour un jour férié qui coïncide avec un samedi ou un dimanche.

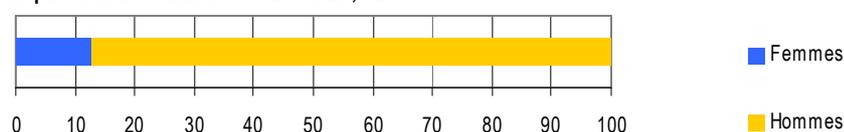
Compensation des jours fériés	Nombre d'entreprises		Cumul %		Nombre de travailleurs		Cumul %	
		%		%		%		%
Compensé si jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche	4	8.3	4	8.3	14	1.1	14	1.1
Compensé si jour férié coïncide avec un dimanche (selon CCT)	12	25.0	16	33.3	414	33.1	428	34.2
Noël et Nouvel An compensés si coïncident avec un dimanche	2	4.2	18	37.5	169	13.5	597	47.7
Pas de compensation	26	54.2	44	91.7	579	46.2	1176	93.9
Pas d'information	4	8.3	48	100	76	6.1	1252	100
Total	48	100	48	100	1252	100	1252	100

## 2. Données sociodémographiques

Les caractéristiques principales des salariés pris en compte dans l'analyse individuelle sont présentées ici sous forme graphique.

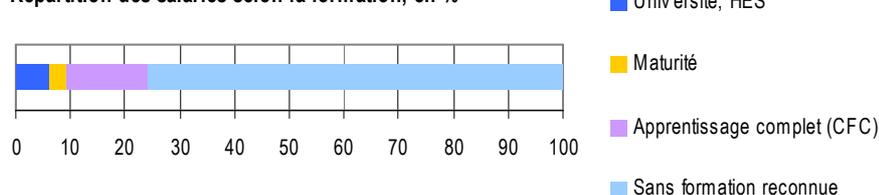
- **Peu de femmes dans les transports de choses pour le compte de tiers**

Répartition des salariés selon le sexe, en %



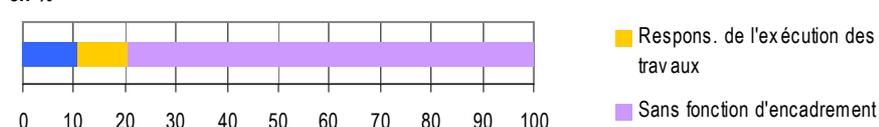
- **Trois quarts des salariés sans formation reconnue**

Répartition des salariés selon la formation, en %



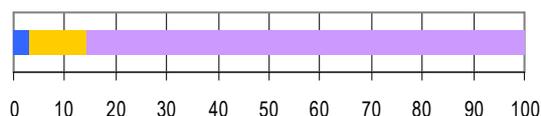
- **Quatre cinquièmes des salariés sans fonction d'encadrement**

Répartition des salariés selon la position professionnelle, en %



- **Des tâches demandant surtout peu de qualifications**

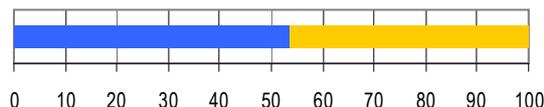
Répartition des salariés selon le niveau de qualification, en %



- Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
- Travail indépendant et très qualifié
- Tâches les moins qualifiées

- **Plus d'un salarié sur deux a moins de 40 ans**

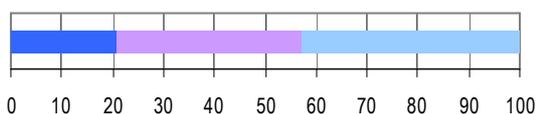
Répartition des salariés selon l'âge, en %



- Moins de 40 ans
- 40 ans et plus

- **43 % des salariés ont au moins 5 ans d'ancienneté dans la même entreprise**

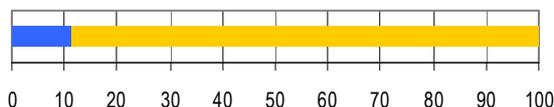
Répartition des salariés selon l'ancienneté, en %



- 0 an
- 1 à 4 ans
- 5 ans et plus

- **Grande majorité de salariés payés au mois**

Répartition des salariés selon la forme de salaire, en %



- A l'heure
- Au mois

### 3. Données salariales

#### 3.1 Méthodologie et définitions

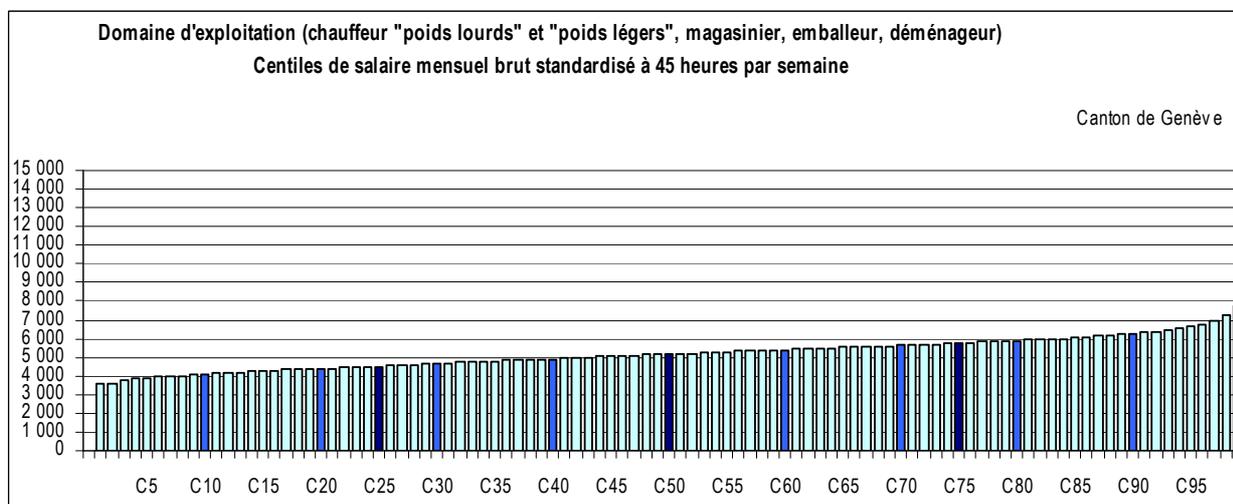
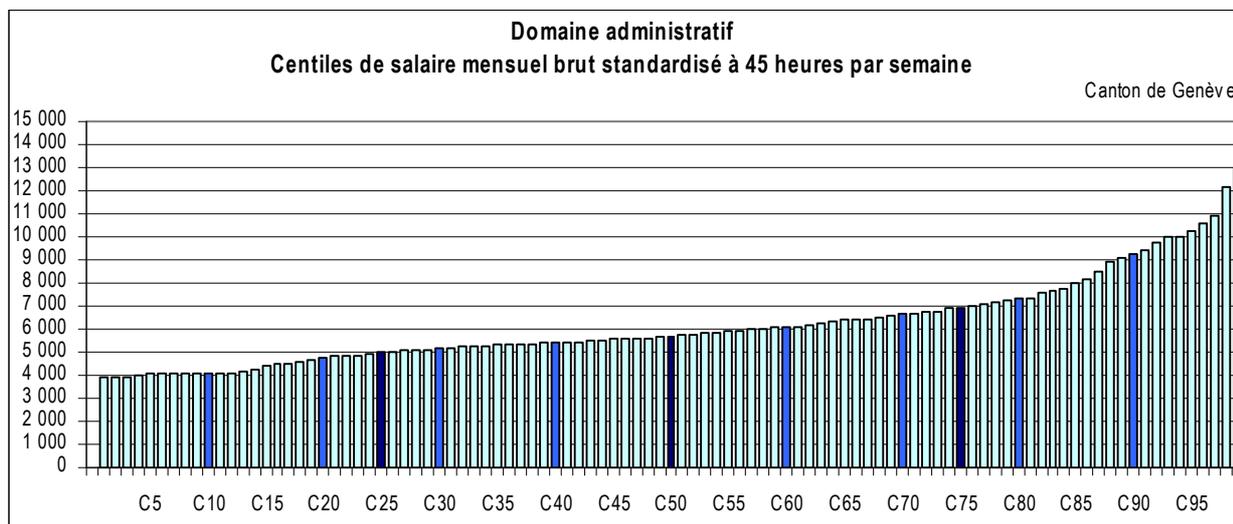
Tous les salaires indiqués sont bruts. Ils sont convertis en salaires mensuels standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps de 4,33 semaines à 45 heures de travail. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées. Les salaires concernent le mois de novembre 2008 mais ils intègrent un 12<sup>e</sup> du 13<sup>e</sup> salaire et/ou un 12<sup>e</sup> des autres paiements annuels, selon la définition utilisée dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE). Ils correspondent donc au salaire annuel divisé par douze.

Les salaires présentés dans ce rapport de synthèse sont les salaires observés dans l'enquête de terrain. Lors de l'établissement de la liste des entreprises du secteur, il est apparu que les résultats de la LSE n'étaient pas utilisables pour le secteur des transports de choses pour le compte de tiers. En effet, la délimitation de la branche selon la nomenclature officielle des activités économiques est trop éloignée de celle suivie par les partenaires sociaux<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Conformément au choix de l'OGMT, seuls sont utilisables les résultats de la méthode d'estimation appliquée à l'ensemble du secteur privé genevois. L'utilisation de cette méthode pour des données salariales récoltées dans une enquête de terrain est à rejeter et aucune équation spécifique à une branche n'est calculée. En effet, l'OGMT considère le marché du travail comme

### 3.2. Salaires observés pour les profils retenus

La première distinction s'opère entre les salariés exerçant des tâches administratives et ceux liés à l'exploitation. Les différences entre les profils des salariés de ces deux groupes sont très nettes, notamment en matière de formation ou de niveau de qualification requis par le poste. D'ailleurs, à l'intérieur des entreprises, les salariés des deux groupes font l'objet, pour plusieurs points (durée de travail, 13<sup>e</sup> salaire), d'une réglementation distincte (voir partie 1). En termes de niveau de salaire, la différence est marquée.



Guide de lecture :

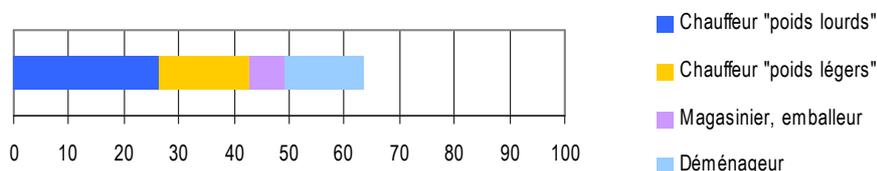
Les **centiles** partagent la distribution des salaires en cent groupes d'effectifs égaux :

- le premier centile (C1) sépare les 1 % des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres 99 %.
- C2 sépare les 2 % des salariés avec les rémunérations les plus basses et ainsi de suite.
- C50, qui représente la **médiane**, partage les salariés en deux groupes de taille égale.

perméable, sinon homogène, c'est-à-dire que, par exemple, les travailleurs peuvent passer d'une branche à l'autre ou que les salaires fixés dans une branche peuvent influencer le reste de l'économie. En outre, l'expérience a montré que les spécificités d'une branche influencent souvent les résultats d'une équation particulière à une branche.

Parmi les tâches liées à l'exploitation, cinq types de fonction sont identifiées, sur la base de celles figurant dans la CCT « Transports et déménagements ». Prises dans leur ensemble, ces fonctions d'exploitation concernent 63 % de l'ensemble des salariés couverts par l'enquête.

Répartition des salariés d'exploitation selon le sous-domaine d'activité, en %



Pour la détermination de salaires minimaux, l'OGMT a repris le regroupement des chauffeurs « poids légers », magasiniers et emballeurs figurant dans la CCT. Les fonctions administratives n'ont pas été retenues dans les profils, à l'instar de la CCT « Transports et déménagements ». Les activités couvertes sont en effet trop hétérogènes pour identifier des profils avec salaires minimums. A côté de la fonction, l'ancienneté est le seul facteur retenu pour calculer des salaires selon un profil type.

Les salaires sont exprimés sur une base mensuelle afin de se conformer à la CCT. Des salaires annuels comprenant toutes les gratifications contractuelles et/ou 13<sup>e</sup> salaire seraient préférables car ils sont plus transparents et ils correspondent mieux aux observations de l'OGMT ainsi que, le cas échéant, aux informations statistiques disponibles (LSE).

## Salaires pour les profils retenus

Profil du travailleur	Effectif	Salaire mensuel brut standardisé à 45 heures de travail par semaine (tous versements salariaux compris), en franc						Salaires minimaux selon la CCT (y compris gratification)
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	Situation en 2007
<b>Chauffeurs "poids lourds"</b>								
0 an	55	3 942	3 982	4 052	4 137	4 226	4 691	3 600
1 à 4 ans	122	4 388	4 442	4 539	4 658	4 800	5 121	3 830* ou 3 933**
5 ans et plus	142	4 788	4 875	5 038	5 198	5 283	5 675	4 391
<b>Ensemble</b>	<b>319</b>	<b>4 388</b>	<b>4 496</b>	<b>4 658</b>	<b>4 750</b>	<b>4 856</b>	<b>5 307</b>	
<b>Chauffeurs "poids légers", magasiniers, emballeurs</b>								
0 an	70	3 589	3 711	3 899	3 967	4 017	4 438	3 582
1 à 4 ans	102	4 096	4 138	4 297	4 339	4 400	4 873	3 789* ou 3 892**
5 ans et plus	105	4 295	4 444	4 651	4 807	4 810	5 514	4 079
<b>Ensemble</b>	<b>277</b>	<b>3 938</b>	<b>4 096</b>	<b>4 275</b>	<b>4 339</b>	<b>4 420</b>	<b>5 063</b>	
<b>Déménageurs</b>								
0 an	29	3 800	3 897	3 897	3 897	3 897	4 121	3 390
1 à 4 ans	65	4 100	4 175	4 220	4 276	4 355	4 752	3 674* ou 3 774**
5 ans et plus	79	4 584	4 823	4 901	5 078	5 142	5 579	4 079
<b>Ensemble</b>	<b>173</b>	<b>4 000</b>	<b>4 175</b>	<b>4 286</b>	<b>4 452</b>	<b>4 526</b>	<b>5 092</b>	

\* après 1 an  
\*\* après 2 ans