



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

Document de base 2014

USAGES

MÉCATRONIQUE

(UMéca 2014)

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 des documents 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/rerelations-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.geneve.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>

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

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 22 avril 2013,
vu la décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi, du
6 décembre 2013,
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 de la branche et sur décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux relevant de la mécatronique.

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

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 à la disposition de l'office 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 la sanction prévue à l'article 45 LIRT¹. La sanction est assortie d'un émolument.

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 I – Durée et organisation du travail

Article 1 – Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail pour le personnel occupé à plein temps est de 40 heures réparties sur 5 jours.

Article 2 – Organisation du travail²

Le travail en équipes régulier fait l'objet dans les entreprises d'un règlement qui doit en particulier contenir les plans d'équipes, le rythme des équipes, les suppléments, les crédits en temps, les possibilités de perfectionnement, la protection de la santé et les interventions en dehors des équipes ainsi que le calcul des vacances et des absences.

CHAPITRE II – Salaires et indemnités

Article 3 – Salaires

Les salaires minimaux sont les suivants :

a) Employé-e	Salaire	Salaire
Sans CFC, avec spécialisation	mensuel	annuel
– Débutant	3 850 F	50 050 F
(-1 an d'expérience)		
– Peu expérimenté	4 150 F	53 950 F
(1 à 4 ans d'expérience)		
– Expérimenté	4 250 F	55 250 F
(5 à 10 ans d'expérience)		
– Confirmé	4 450 F	57 850 F
(+10 ans d'expérience)		
b) Employé-e qualifié-e		
Niveau CFC		
– Débutant	4 450 F	57 850 F
(-1 an d'expérience)		
– Peu expérimenté	4 700 F	61 100 F
(1 à 4 ans d'expérience)		
– Expérimenté	4 900 F	63 700 F

² Cette disposition est tirée de l'article 10, chiffre 2, lettre b de la convention collective de travail genevoise de la mécatronique UIG-UNIA 2013-2018

(5 à 10 ans d'expérience)			
– Confirmé	5 200 F	67 600 F	
(+10 ans d'expérience)			
c) Technicien-ne			
Niveau ET, Maturité professionnelle			
– Débutant	5 200 F	67 600 F	
(-1 an d'expérience)			
– Peu expérimenté	5 450 F	70 850 F	
(1 à 4 ans d'expérience)			
– Expérimenté	5 900 F	76 700 F	
(5 à 10 ans d'expérience)			
– Confirmé	6 350 F	82 550 F	
(+10 ans d'expérience)			
d) Ingénieur-e			
Niveau HES			
– Débutant	5 400 F	70 200 F	
(-1 an d'expérience)			
– Peu expérimenté	5 900 F	76 700 F	
(1 à 4 ans d'expérience)			
– Expérimenté	6 400 F	83 200 F	
(5 à 10 ans d'expérience)			
– Confirmé	7 000 F	91 000 F	
(+10 ans d'expérience)			
e) Ingénieur-e			
Niveau EPF			
– Débutant	6 000 F	78 000 F	
(-1 an d'expérience)			
– Peu expérimenté	6 300 F	81 900 F	
(1 à 4 ans d'expérience)			
– Expérimenté	6 900 F	89 700 F	
(5 à 10 ans d'expérience)			
– Confirmé	7 400 F	96 200 F	
(+10 ans d'expérience)			

f) Salaires des emplois d'été 2014

	Salaire horaire de base	Salaire horaire y compris l'indemnité vacances*
– Dès 15 ans révolus	15,73 F	17,40 F
– Dès 16 ans révolus	16,54 F	18,30 F
– Dès 17 ans révolus	17,44 F	19,30 F
– Dès 18 ans révolus	18,62 F	20,60 F
– Dès 19 ans révolus	19,25 F	21,30 F

*taux de l'indemnité vacances = 10.64% (5 semaines)

Article 4 – 13^e Salaire

Les travailleurs ont droit à un 13^e salaire, à l'exception des employés mentionnés à l'art. 3 let f.

Article 5 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être payées à 100 % ou compensées en temps de repos d'égale durée.

CHAPITRE III – Vacances et jours fériés**Article 6 – Vacances**

Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

– Jusqu'à 20 ans (art. 329 a du Code des obligations)	5 semaines	(10.64 %)
– Dès 20 ans révolus	22 jours	(9.24 %)
– Dès 30 ans révolus	24 jours	(10.17 %)
– Dès 40 ans révolus	25 jours	(10.64 %)
– Dès 50 ans révolus	27 jours	(11.59 %)
– Dès 60 ans révolus	30 jours	(13.04 %)

Article 7 – Jours fériés et chômés rémunérés

1. L'employeur est tenu de compenser à hauteur de 100 % la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant les jours fériés légaux
2. A Genève, les jours fériés légaux sont les suivants :

- 1^{er} janvier
 - Vendredi saint
 - Lundi de Pâques
 - Ascension
 - Lundi de Pentecôte
 - 1^{er} août
 - Jeûne genevois (jeudi suivant le 1^{er} dimanche de septembre)
 - Noël
 - 31 décembre
3. Le 1^{er} mai et le 2 janvier sont des jours chômés rémunérés ; l'employeur est tenu de compenser à hauteur de 100 % la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail.

CHAPITRE IV – Prestations sociales

Article 8 – 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 pendant 720 jours ; le délai de carence ne peut excéder 60 jours.
3. Pendant les 30 premiers jours d'arrêt maladie, le salaire est payé à 100 %.
4. En cas de délai de carence de plus de 30 jours, le salaire est payé au minimum à 80 % dès le 31^e jour jusqu'au versement des prestations d'assurance.
5. La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le travailleur.