



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

PRIMEURS EN GROS

(UPEG 2009)

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

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>

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

Usages Primeurs en gros

UPEG

UPEG 2009

(Entrée en vigueur : 7 mars 2009)

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 décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi du
6 mars 2009,
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 III des présents usages sont tirées des dispositions de l'enquête de terrain effectuée en 2005 par l'Observatoire genevois du marché du travail (OGMT) sur mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi, du 13 mai 2005.

Article II – Champ d'application secteur

Les usages s'appliquent à toute entreprise suisse ou étrangère, occupant du personnel de bureau et/ou d'exploitation (chauffeur-livreur, personnel de préparation de produits de 4^e gamme¹ ou épiluchage, manutentionnaires, etc.).

¹ La 4^e gamme est composée de légumes et crudités prêts à l'emploi, soit déjà épiluchés (si nécessaire), lavés, coupés et conservés dans un sachet sous atmosphère.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

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

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

^{2quater} 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.

Égalité entre femmes et hommes

³ 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

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

Droit des étrangers

⁵ 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 du travailleur, le salaire et les éventuels suppléments salariaux, la durée hebdomadaire du travail. Lorsque des éléments de cette information écrite sont modifiés, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

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 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).

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 LIRT.² La sanction est assortie d'un émolument.

² 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 du travail et du repos

Article 1 – Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail est de 45 heures pour le personnel d'exploitation et de 42 heures pour le personnel de bureau.

Article 2 – Horaire

Les entreprises doivent établir un horaire de travail.

L'employeur est tenu d'afficher l'horaire de travail dans les locaux accessibles au personnel.

Chapitre II – Salaires et indemnités

Article 3 – Salaires

Salaires minima

Les salaires minima sont les suivants :

CHF/an

a) Personnel de bureau (42h/semaine)

- à l'engagement 43 520.–
- dès la 2^e année de service 45 086.–
- dès la 4^e année de service 46 652.–
- dès la 6^e année de service 48 219.–

b) Chauffeurs-livreurs (45h/semaine)

- à l'engagement 41 532.–
- dès la 2^e année de service 43 035.–
- dès la 4^e année de service 44 538.–
- dès la 6^e année de service 46 041.–

c) Personnel de préparation, 4^e gamme ou épluchage, manutentionnaires, autres collaborateurs (45h/semaine)

- à l'engagement 38 871.–
- dès la 2^e année de service 40 272.–
- dès la 4^e année de service 41 673.–
- dès la 6^e année de service 43 074.–

Article 4 – Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires sont réglées conformément à l'article 321c du Code des obligations.

Chapitre III – Vacances et jours fériés

Article 5 – Vacances

Le travailleur a droit aux vacances suivantes :

4 semaines (20 jours de travail)	5 semaines (25 jours de travail)
Dès 20 ans révolus (art. 329a du Code des obligations)	Jusqu'à 20 ans révolus (art 329a du Code des obligations) ou Dès 50 ans révolus et 5 ans de service ou Après 20 ans de service

L'employeur est tenu d'accorder au travailleur au moins 2 semaines consécutives, que le travailleur se doit de prendre ainsi.

Article 6 – Jours fériés

La perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant les jours fériés est compensée à 100 %.

Les jours fériés 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

Chapitre IV – Prestations sociales

Article 7 – Assurance en cas de maladie

L'entreprise doit contracter une assurance perte de salaire en cas de maladie.

Le contrat prévoit le versement de prestations s'élevant à 90 % du salaire dès le 31^e jour jusqu'à 730 jours sur 900. Les indemnités sont versées sur présentation d'un certificat médical.

Pendant le délai de carence le 100 % du salaire brut est à la charge de l'employeur.

La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le travailleur.