



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

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

## USAGES

### **Transports de choses pour compte de tiers (UTrans 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>

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](mailto:reltrav@etat.ge.ch)

## **Usages Transports de choses pour compte de tiers UTrans**

UTrans 2010

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> avril 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 le rapport de synthèse de l'enquête OGMT menée auprès des  
entreprises du 14 décembre 2009,  
vu la décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi du  
5 mars 2010,  
attendu que les salaires seront revus à la hausse d'ici au 1<sup>er</sup> janvier  
2011,  
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 d'une enquête menée auprès des entreprises actives dans le secteur et sur décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi.

#### **Article II – Champ d'application secteur**

<sup>1</sup> 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 de transports de choses pour compte de tiers, y compris les entreprises privées d'acheminement de courriers.

<sup>2</sup> Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, rémunérés au mois ou à l'heure.

## **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 notamment 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 la circulation routière**

<sup>6</sup> L'employeur est tenu de respecter la législation sur la circulation routière, en particulier l'ordonnance fédérale du 19 juin 1995 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles.

#### **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.

#### **Article VI – Sanctions**

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. La sanction est assortie d'un émolument.

---

#### **1 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 hebdomadaire

##### *Personnel d'exploitation*

1. La durée hebdomadaire du travail pour le personnel d'exploitation occupé à plein temps ne peut excéder 45 heures par semaine,

##### *Personnel administratif*

2. La durée hebdomadaire du travail pour le personnel administratif occupé à plein temps ne peut excéder 42,5 heures par semaine.

#### Article 2 – Pauses

Une pause rémunérée de 15 minutes par jour est incluse dans la durée hebdomadaire de travail.

#### Article 3 – Horaires

1. L'employeur doit établir les horaires de travail suffisamment tôt, en règle générale deux semaines au plus tard avant une intervention prévue sur la base des nouveaux horaires. Les travailleurs sont entendus lors de la planification.
2. L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs les horaires, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

### CHAPITRE II – Salaires et indemnités

#### Article 4 – Salaires <sup>2</sup>

1. Les salaires minima pour le personnel administratif titulaire d'un certificat de capacité (42,5 heures de travail hebdomadaire) sont les suivants :

– à l'engagement	3 752 F
– après un an d'activité dans l'entreprise	3 838 F
– après 4 ans d'expérience	4 021 F
2. Les salaires minima pour le personnel d'exploitation (45 heures de travail hebdomadaire) sont les suivants :

---

<sup>2</sup> Conformément au préambule, les salaires seront revus à la hausse d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**a) Conducteurs titulaires d'un certificat de capacité**

- à l'engagement 3 973 F
- après un an d'activité dans l'entreprise 4 064 F
- après 4 ans d'expérience 4 257 F  
dans le domaine des transports

**b) Conducteurs "camions poids lourds"**

- à l'engagement 3 600 F
- après un an d'activité dans l'entreprise 3 726 F
- après 4 ans d'expérience 4 160 F  
dans le domaine des transports

**c) Conducteurs "camions poids légers",  
emballeurs et magasiniers**

- à l'engagement 3 582 F
- après un an d'activité dans l'entreprise 3 687 F
- après 4 ans d'expérience 3 864 F  
dans le domaine des transports

**d) Déménageurs et manœuvres  
sans permis de conduire véhicule léger**

- à l'engagement 3 390 F
- après un an d'activité dans l'entreprise 3 575 F
- après 4 ans d'expérience 3 864 F  
dans le domaine des transports

**Article 5 – 13<sup>e</sup> salaire**

1. Le personnel d'exploitation reçoit les 2/3 d'un 13<sup>e</sup> salaire dès la première année de service.
2. Le personnel administratif reçoit un 13<sup>e</sup> salaire complet dès la première année de service.

**Article 6 – Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée au moins ou payées avec une majoration de 25 %.

### Article 7 – Frais et indemnités de déplacement

1. Le personnel appelé à se déplacer hors du rayon local<sup>3</sup> pour le compte de son employeur a droit, au minimum, aux indemnités forfaitaires suivantes :
  - a) Camion avec couchette 15 F pour la nuit
  - b) Camion sans couchette 20 F pour la nuit
  - c) Pour le repas de midi 18 F
  - d) Pour le repas du soir 22 F
  - e) Pour le petit déjeuner 6 F
2. Pour le surplus, tout employé a droit au remboursement des frais effectifs aux conditions des articles 327a à 327c du Code des obligations.

## CHAPITRE III – Vacances et jours fériés

### Article 8 – Vacances

Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

– <b>Dès 20 ans révolus</b> (art. 329 a du Code des obligations)	4 semaines (8.33 %)
– <b>Jusqu'à 20 ans révolus</b> (art. 329 a du Code des obligations)	5 semaines (10.64 %)
– <b>Les employés âgés de 50 ans, après 5 ans de service</b>	
– <b>Dès 20 ans de service</b>	

### Article 9 – Jours fériés 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<sup>er</sup> janvier
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Ascension
  - Lundi de Pentecôte

---

<sup>3</sup> Pour une entreprise dont le siège est par exemple à Genève, le rayon local correspond aux frontières du canton de Genève.

- 1<sup>er</sup> août
- Jeûne genevois (jeudi suivant le 1<sup>er</sup> dimanche de septembre)
- Noël
- 31 décembre

## **CHAPITRE IV – Prestations sociales**

### **Article 10 – 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 dès le 31<sup>e</sup> jour d'arrêt au plus tard, jusqu'à 730 jours dans une période de 900 jours.
3. Les indemnités sont versées sur présentation d'un certificat médical.
4. Pendant le délai de carence les 80% du salaire brut sont à la charge de l'employeur.
5. La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le travailleur.