



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs



Quels sont
vos droits?
2018

TRANSPORT DE PERSONNES

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS DE PERSONNES, QUELS SONT VOS DROITS ?

Le but de ce bulletin est de dresser un aperçu des principaux droits des travailleuses et travailleurs du secteur des transports de personnes. A Genève, les conditions de travail sont réglées par le texte de la Convention collective de travail (CTT), étendue au 1^{er} juillet 2006 (donc obligatoire pour tout le secteur).

Venez au SIT demander des renseignements complémentaires aux permanences tous les mardis et les jeudis de 14 h à 18 h.

Les permanences syndicales du secteur des transports de personnes au SIT

Nous tenons des permanences syndicales tous les **mardis et jeudis de 14 h à 18 h** au syndicat SIT, 16 rue des Chaudronniers.

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS DE PERSONNES, QUELS SONT VOS DROITS ?

Le but de ce bulletin est de dresser un aperçu des principaux droits des travailleuses et travailleurs du secteur des transports de personnes (à l'exclusion des transports publics).

A Genève, les conditions de travail sont réglées par différents textes :

Le contrat de travail individuel :

Définit les droits et devoirs des travailleuse-s et s'applique pour autant qu'il ne soit pas contraire aux textes applicables qui suivent.

Le Code des obligations :

S'applique à toute relation de travail. Dans certains cas, des dérogations sont possibles par contrat individuel de travail ou par convention collective.

La loi sur le Travail :

Loi fédérale qui définit certains droits des travailleurs-euses mais ne s'applique pas pour les chauffeurs qui sont eux soumis aux OTR 1 ou 2.

Usages professionnels dans le secteur des transports et déménagements :

Texte produit par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). Quelques entreprises de transport de personnes s'engagent à les respecter.

Convention collective de travail (CCT) du secteur des transports et déménagements :

S'applique notamment aux employeurs membres de l'AGET (Association genevoise des entreprises de transports) dont certains sont actifs dans le transport de personnes.

OTR 1 - Ordonnance fédérale sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels des véhicules automobiles :

S'applique aux chauffeurs professionnels de véhicules comptant plus de 16 places assises en plus du siège du conducteur en trafic interne ou comptant plus de 8 places assises siège du conducteur non compris en trafic international.

OTR 2 - Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes :

S'applique aux chauffeurs non soumis à l'OTR1.

La diversité des règles qui s'appliquent dans votre secteur rend nécessaire que vous vous renseigniez précisément sur les textes qui s'appliquent à votre relation de travail : n'hésitez pas !

Vous trouverez ci-dessous quelques règles de ces différents textes choisies en fonction de leur importance ou des problèmes récurrents constatés dans leur application sur le terrain dans votre secteur.

Pour plus de détails, contactez-nous ou passez à une de nos permanences (voir dernière page) !

QUELQUES DISPOSITIONS DU CODE DES OBLIGATIONS

Délai de congé

- ♦ Durant la période d'essai (d'une durée de maximum 3 mois si fixée par contrat écrit, 1 mois autrement) :
7 jours nets
- ♦ Pendant la 1^{ère} année de service :
1 mois pour la fin d'un mois.
- ♦ De la 2^e à la 9^e année de service :
2 mois pour la fin d'un mois.
- ♦ Dès la 10^e année de service :

3 mois pour la fin d'un mois.

Attention

Ces délais peuvent être réduits par accord écrit sans être jamais inférieur à un mois. Un licenciement après la période d'essai durant une période de maladie/accident est nul et la maladie/accident durant un délai de congé repousse le terme du contrat.

Heures supplémentaires

- ♦ Elles peuvent être exigées de l'employeur pour autant que le travailleur puisse s'en charger.
- ♦ En aucun cas les heures supplémentaires ne doivent être un moyen de compenser un manque chronique de personnel.
- ♦ L'organisation de la vie familiale et sociale et la santé ne doit pas en pâtir.
- ♦ Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée ou payées avec une majoration de 25 % sauf clause écrite contraire du contrat de travail.

Attention

si votre employeur ne le fait pas, tenez un décompte d'heures le plus précis possible et présentez le lui régulièrement afin de sauvegarder vos droits en cas de non paiement de ces heures.

Vacances

- ♦ 4 semaines par année en général et 5 semaines pour les travailleurs de moins de 20 ans.
- ♦ Les vacances sont fixées à l'avance par l'employeur en tenant compte des désirs du travailleur, et comprennent au moins 2 semaines consécutives.
- ♦ Durant le délai de congé, dans bon nombre de cas, les vacances ne peuvent pas être valablement prises et le solde doit donc être payé à la fin des rapports de travail.

Jours fériés

- ♦ Jours fériés officiels à Genève : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, juin, 1^{er} août, Jeûne genevois (7 septembre), Noël et 31 décembre. Les jours fériés sont assimilés à des dimanches.
- ♦ Le travailleur reçoit son salaire et ne doit pas les compenser par du travail supplémentaire.
- ♦ Le travailleur payé à l'heure doit bénéficier d'une indemnité pour les jours fériés.
- ♦ Si un jour férié tombe durant les vacances, ce jour n'est pas compté comme jour de vacances.

Protection de la personnalité

L'employeur est tenu de protéger et de respecter la personnalité du travailleur (santé psychique et physique, sphère privée, honneur et libertés individuelles). L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que l'employé soit protégé dès qu'il a connaissance d'une atteinte à la personnalité au sein de l'entreprise.

Domages suite à un événement

Le CO prévoit que l'employé participe à la réparation du dommage dont il est responsable. Le plus souvent l'employeur peut réclamer le paiement de la franchise de l'assurance qui couvre le dommage. Dans les autres cas, la participation de l'employé doit être fixée en fonction de sa faute et de son salaire. L'employeur ne peut pas exiger le paiement de la totalité des frais.

Amendes d'ordre

Chaque chauffeur est responsable de sa conduite et doit donc payer les amendes d'ordre liées à sa conduite fautive. Si la pression de l'employeur pousse à commettre des infractions, le mieux est de s'organiser syndicalement pour rétablir des conditions de travail correctes car il sera difficile de contraindre l'employeur à rembourser au travailleur le montant des amendes.

QUELQUES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LE TRAVAIL (LT)

Attention

la LT ne s'applique pas pour les chauffeurs.

Pauses

- ♦ 15 minutes si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie
- ♦ 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures
- ♦ 1 heure si la journée de travail dure plus de 9 heures

La pause compte comme temps de travail si le travailleur ne peut pas quitter sa place de travail ou doit rester à la disposition de son employeur durant celle-ci. Les pauses doivent avoir lieu à peu près au milieu de la plage de travail.

Travail de nuit

- ♦ La LT considère qu'il y a travail de nuit entre 23 h et 6 h du matin.
- ♦ Si le travail de nuit est occasionnel, il donne droit à un supplément de salaire de 25 %.
- ♦ Si le travail de nuit est régulier, il donne droit à un temps de repos payé équivalent à 10 % du temps travaillé de nuit.

Attention

si les Usages professionnels ou la Convention collective s'appliquent et sont plus favorables, ce sont les dispositions de ces deux textes qui s'appliqueront en lieu et place des dispositions de la LT.

Repos quotidien

- ♦ Le travailleur doit bénéficier d'un repos quotidien (intervalle entre deux périodes de travail) d'au moins 11 heures.
- ♦ Cette durée peut être réduite à 8 heures une fois par semaine pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures.

QUELQUES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (LT)

Durée du travail hebdomadaire

Elle est de 45 heures par semaine pour le personnel d'exploitation et de 42 heures pour le personnel administratif, pause de 20 minutes maximum comprise.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont compensées ou payées avec une majoration de 25 % dans un délai de 6 mois.

Travail de nuit, dimanche, jour férié et samedi après-midi

Le travail de nuit effectué entre 20 h et 6 h ou encore le dimanche et les jours fériés est payé ou compensé à 150 %.

Le travail effectué le samedi après-midi est payé ou compensé à 125 %.

Gratification

En décembre, une gratification équivalente doit être versée à un tiers d'un salaire mensuel après une année de service dans la même entreprise puis, de deux tiers d'un salaire mensuel après deux années de service dans la même entreprise.

Vacances

Selon le Code des obligations, soit 4 semaines. De plus, une 5^{ème} semaine de vacances est accordée aux employés qui ont travaillé 20 ans dans l'entreprise ou à ceux qui sont âgés de 50 ans et qui ont accompli 5 ans de service dans l'entreprise.

Absences justifiées

- ♦ Mariage : 2 jours
- ♦ Naissance de son enfant : 1 jour
- ♦ Décès : de ½ à 3 jours
- ♦ Déménagement : 1 jour par 12 mois consécutifs.

Salaire en cas de maladie

Après le temps d'essai, l'employeur est tenu de mettre le personnel au bénéfice d'une assurance perte de gain qui garantit le salaire, depuis le premier jour de maladie constaté par certificat médical, à 80 % pendant 720 jours. En cas d'hospitalisation le versement intervient à 100 %.

730 jours au maximum. L'employeur doit prendre en charge 80 % du salaire brut durant le délai de carence.

Frais et indemnités de déplacement

Le personnel appelé à se déplacer hors du canton de Genève a droit aux indemnités suivantes:

Repas de midi: 18 CHF

Repas du soir: 22 CHF

Petit déjeuner: 6 CHF

Frais et indemnités de déplacement

Idem que dans la CCT

QUELQUES DISPOSITIONS DES USAGES PROFESSIONNELS

Durée du travail hebdomadaire

Elle est de 45 heures par semaine pour le personnel d'exploitation et de 42,5 heures pour le personnel administratif, pause de 20 minutes maximum comprise.

Heures supplémentaires

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

13^e salaire

Le personnel d'exploitation reçoit 2/3 d'un 13^e salaire. Le personnel administratif reçoit un 13^e salaire complet.

Vacances

Idem que dans la CCT

Salaire en cas de maladie

L'employeur doit être couvert par une assurance perte de gain qui garantit le salaire à 80 % dès le 31^e jour de maladie et durant

SALAIRES MINIMAUX: USAGES ET CCT

I. Les salaires minimaux pour le personnel administratif (pour une durée de travail hebdomadaire de 42,5 heures) sont les suivants:

♦ **a) Employés de commerce titulaires d'un CFC**

- ♦ à l'engagement: 3 770.-
- ♦ après un an d'activité dans l'entreprise: 4 120.-
- ♦ après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports: 4 730.-

♦ **b) Employés de bureau**

- ♦ à l'engagement: 3 570.-
- ♦ après un an d'activité dans l'entreprise: 3 820.-
- ♦ après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports: 4 380.-

II. Les salaires minimaux pour le personnel d'exploitation (pour une durée de travail hebdomadaire de 45 heures) sont les suivants:

♦ **a) Conducteurs et personnel titulaires d'un CFC de conducteur poids lourd**

- ♦ à l'engagement: 4 080.-
- ♦ après un an d'activité dans l'entreprise: 4 190.-
- ♦ après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports: 4 490.-

♦ **b) Conducteurs « camions poids lourds »**

- ♦ à l'engagement: 3 920.-
- ♦ après un an d'activité dans l'entreprise: 4 020.-
- ♦ après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports: 4 390.-

♦ **c) Conducteurs « camions poids légers », emballeurs et magasiniers**

- ♦ à l'engagement: 3 720.-
- ♦ après un an d'activité dans l'entreprise: 3 870.-
- ♦ après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports: 4 070.-

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

- ♦ à l'engagement: 3 420.-
- ♦ après un an d'activité dans l'entreprise: 3 620.-
- ♦ après 4 ans d'expérience dans le domaine des transports: 3 970.-

♦ **e) Apprenti conducteur poids lourd**

- ♦ 1^{ère} année: 800.-
- ♦ 2^e année: 1 200.-
- ♦ 3^e année: 1 800.-

QUELQUES DISPOSITIONS DE L'OTR 2

- ◆ La durée maximale de la semaine de travail est de 48 h et peut être prolongée de 4 h de travail supplémentaire. Le nombre maximum d'heures supplémentaires par année est de 208.
- ◆ La durée de la conduite ne doit pas excéder 9 h par jour et 45 h par semaine.
- ◆ Après 4 h 30 de conduite le conducteur doit respecter une pause de 45 minutes. Si le conducteur fait une pause avant 4 h 30 de conduite, 30 minutes ou deux pauses de 20 minutes suffisent.
- ◆ Lorsque la durée du travail quotidien est inférieur ou égale à 7 h une pause d'au moins 20 minutes doit être respectée.
- ◆ Lorsque la durée du travail quotidien est comprise entre 7 et 9 h une pause d'au moins 30 minutes ou deux pauses d'au moins 20 minutes doivent être respectées.
- ◆ Lorsque la durée du travail quotidien dépasse 9 h une pause d'au moins une heure ou deux pauses d'au moins trente minutes ou trois pauses d'au moins 20 minutes doivent être respectées.

QUELQUES DISPOSITIONS DE L'OTR 1

- ◆ La durée journalière de la conduite ne doit pas dépasser 9 h et peut être portée deux fois par semaine à 10 h.
- ◆ La durée de la conduite peut atteindre 90 h au maximum sur deux semaines et 56 h au maximum sur une semaine.
- ◆ Le temps de travail hebdomadaire ne doit pas excéder 48 h en moyenne sur une période de 26 semaines. Il peut atteindre 60 h au maximum.
- ◆ Après 4 h 30 de conduite, le conducteur doit respecter une pause d'au moins 45 minutes. Cette pause peut être remplacée par deux pauses, l'une de 15 minutes, l'autre de 30 minutes, prises dans la même durée de conduite.
- ◆ Après 6 h de travail une pause de minimum 30 minutes doit être prise. Si la durée totale du temps de travail excède 9 h, la pause sera d'au moins 45 minutes. Les temps de pause peuvent être répartis en plages d'au moins 15 minutes.

LE SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolu-e-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables.

Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- ♦ défendre les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser;
- ♦ lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton;
- ♦ promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes;
- ♦ combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- ♦ renforcer le droit d'association et la liberté syndicale;
- ♦ construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

Au service de ses membres

- ♦ défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail;
- ♦ fonds de grève;
- ♦ formation syndicale;
- ♦ information par les médias et des publications (journal SIT-info);
- ♦ caisse de chômage;
- ♦ déclarations d'impôts, contrôle des impôts à la source.

Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

- ♦ **Construction, Parcs et Jardins, Nettoyage**
- ♦ **Tertiaire privé**
- ♦ **Santé, social, secteurs publics et subventionnés**
- ♦ **Syndicat des retraité-e-s**

Il comporte également plusieurs commissions thématiques:

- ♦ **Migrations**
- ♦ **Femmes**
- ♦ **Internationale**
- ♦ **Formation professionnelle**
- ♦ **Emploi/chômage**

S'UNIR POUR DÉFENDRE SES DROITS? ADHÉREZ AU SYNDICAT SIT

Totalement indépendant, le SIT est financé exclusivement par les cotisations de ses membres. Chaque membre contribue à hauteur de ses moyens à l'existence et au fonctionnement du syndicat.

Les cotisations financent l'ensemble de l'activité syndicale du SIT : mise à disposition des membres d'un secrétariat composé de professionnel-le-s compétent-e-s, production de matériel d'information, alimentation d'un fonds de grève, participation aux campagnes de votations concernant les droits et les conditions de vie des travailleurs-euses. En adhérant au syndicat, vous pouvez participer aux différents groupes de réflexion, comités, commissions, assemblées, manifestations. Par votre contribution, vous alimentez le syndicat dans ce qu'il a d'essentiel: un collectif solidaire.

LES HEURES D'OUVERTURE DU SIT

Le secrétariat du SIT est ouvert chaque jour (du lundi au vendredi) de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h 30 sauf le vendredi et les veilles de jours fériés (jusqu'à 17 h).

La réception téléphonique est ouverte de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h.

Le secrétariat est fermé lors des ponts de l'Ascension, du Jeûne genevois (jeudi et vendredi qui suivent le premier dimanche de septembre) et entre Noël et Nouvel An.

Caisse de chômage

- ♦ accueil : lundi, mercredi, vendredi de 14 h à 17 h
- ♦ permanence téléphonique: chaque matin de 9 h à 12 h

Bâtiment, Parcs et Jardins, Nettoyage

Gros œuvre - second œuvre - métallurgie du bâtiment - techniciens du bâtiment - parcs & jardins - nettoyage

- ♦ mardi et jeudi de 15 h à 18 h au rez-de-chaussée

Tertiaire privé

Entretien, régies, services, commerces, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, garages, sécurité, horlogerie, industrie, médias, transports, finance, etc.

- ♦ mardi et jeudi de 14 h à 18 h au 1^{er} étage

Santé, social, secteurs public et subventionné

- ♦ mardi de 10 h 30 à 13 h 30
- ♦ mercredi de 15 h à 18 h au 2^e étage

Travailleuses et travailleurs sans statut legal (sans-papiers)

- ♦ lundi de 14 h à 17 h
- ♦ jeudi de 9 h 30 à 12 h au 2^e étage

Horaires susceptibles d'être modifiés, n'hésitez pas à consulter le site web ou à appeler la réception.

OUI, J'ADHÈRE AU SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts.

Nom _____

Prénom _____

Né-e le _____ Sexe _____ Permis _____

Nationalité _____ N°AVS _____

Adresse (+C/O) _____

N° postal _____ Localité _____

Tél fixe _____ Tél. portable _____

Adresse E-mail _____

Employeur/Entreprise _____

Profession exercée _____

Taux d'occupation _____ % Salaire brut _____

Je désire payer ma cotisation tous les 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)
Le montant de la cotisation est mensuel. Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre
mois, chaque semestre ou une fois par an.

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le _____ Signature _____

LA CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

- ♦ Un accueil humain par une équipe motivée et compétente
- ♦ Une grande disponibilité pour l'ouverture et le suivi de votre dossier
- ♦ Des réponses à toutes vos questions concernant l'assurance chômage
- ♦ Des conseils avisés pour vos démarches administratives au chômage
- ♦ Un lien étroit avec le syndicat qui peut vous soutenir dans vos démarches contre votre employeur en cas de fin conflictuelle de contrat et vous informer sur les conditions à respecter pour un nouvel emploi.

La caisse vous reçoit au téléphone
T 022 818 03 33 tous les jours de 9 h à 12 h.

Aux permanences: lundi, mercredi
et vendredi après midi de 14 h à 17 h.
Par courriel: caisse@sit-syndicat.ch

**N'HÉSITÉZ PAS,
CHOISISSEZ-LA!**

A la caisse du SIT, tou-te-s les collaborateurs-trices sont des gestionnaires de dossier en mesure d'assurer l'entièreté du suivi de votre dossier de chômage.



16, rue des Chaudronniers
cp 3287, 1211 Genève 3
T +41 22 818 03 33
T +41 22 818 03 79
sit@sit-syndicat.ch
sit-syndicat.ch