

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'INGENIEURS DE LA CONSTRUCTION ET DES TECHNIQUES DU BATIMENT A GENEVE

I. DISPOSITIONS GENERALES

Parties contractantes

*L'Association Genevoise des Ingénieurs (AGI)
d'une part*

*UNIA Genève
et le Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT)
d'autre part*

Art. 1 *Champ d'application*

1. *Du point de vue territorial*

La Convention Collective des Ingénieurs du Canton de Genève s'applique à l'ensemble du territoire genevois.

2. *Du point de vue du genre d'entreprise*

La CCT des ingénieurs s'applique, au titre d'employeurs, à tous les bureaux d'ingénieurs (respectivement des départements d'ingénieurs dans les entreprises) qui ont leur siège dans le canton de Genève et exécutent à titre principal ou accessoire des prestations dans le domaine de la construction et des techniques du bâtiment.

3. *Du point de vue du personnel*

La Convention s'applique aux travailleurs à temps complet ou à temps partiel employés dans les entreprises précitées au sens de l'alinéa 2 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), selon les catégories ci-dessous.

Les apprentis sont exclus du champ d'application de la convention. Leurs conditions de travail sont fixées par le contrat d'apprentissage.

a) *Ingénieurs EPF (master)*

- les diplômés de l'EPFL, de l'EPFZ ou les porteurs d'un diplôme universitaire équivalent ;*
- les personnes inscrites en qualité d'ingénieur au REG A.*

b) *Ingénieurs ETS – HES (bachelor)*

- les diplômés d'une Ecole Technique Supérieure (ETS) reconnue par la Confédération ou les porteurs d'un diplôme équivalent ;*
- les personnes inscrites en qualité d'ingénieur – technicien au REG ;*
- les diplômés d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération.*

c) Techniciens (ET ou similaire)

- les diplômés d'une école professionnelle en qualité de techniciens ET ;
- les porteurs d'une maîtrise fédérale ;
- les personnes inscrites en qualité de technicien au registre C.

d) Dessinateurs

Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur en génie-civil, en bâtiment, les porteurs d'un diplôme équivalent, ainsi que ceux bénéficiant d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente.

e) Personnel administratif

Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) d'employé de commerce, les porteurs d'un diplôme équivalent, ainsi que ceux bénéficiant d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente.

f) Cadres

Les cadres sont celles et ceux qui exercent régulièrement des fonctions de chef (fe) de projet.

g) Stagiaires

Sont considérés comme stages, ceux prévus dans le cadre des formations ci-dessous :

- Master : Stage maximum de 6 mois
- Bachelor : Stage maximum de 6 mois
- Stages passerelles HES : maximum 12 mois.

Toute autre forme de stages doit impérativement recevoir l'approbation de la commission paritaire avant le début du stage.

Aucune déduction sur le salaire du stagiaire, en faveur de l'école, n'est autorisée.

Art.2 Formation continue

L'employeur veille au maintien et au développement des compétences professionnelles des employés en encourageant la formation continue.

Art. 3 Commission paritaire

1. Une Commission paritaire est instituée.

La Commission paritaire est composée d'un nombre égal de membres de l'association patronale signataire et des syndicats signataires. Chaque partie signataire décide de la composition de sa délégation.

Le Président est nommé en principe alternativement dans chacune des délégations pour une période de deux ans. Un vice-président est nommé dans l'autre délégation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Fédération des Entreprises Romandes Genève et siège avec voix consultative.

2. La Commission paritaire se réunit sur demande de l'une des parties signataires, mais au minimum une fois par année.
3. La Commission paritaire a les compétences et remplit les tâches suivantes :
- a) elle garantit l'application uniforme de la présente convention ;
 - b) elle procède aux contrôles de l'application et sanctionne les contrevenants. L'employeur ou l'employé qui enfreint les dispositions de la présente convention peut être astreint au paiement d'une peine conventionnelle s'élevant au maximum à 10 000 F par cas et par travailleur. La Commission peut

- décider d'adresser un avertissement avant d'infliger une amende ;
- c) elle procède au recouvrement des amendes conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
 - d) la Commission paritaire est compétente pour l'application et l'interprétation de la présente convention ;
 - e) *elle édicte un règlement sur le fond paritaire. Elle gère le fond et, pour ce faire, édicte un budget et les comptes annuels ;*
 - f) elle ordonne des contrôles relatifs au paiement de la contribution des travailleurs et des employeurs à une fiduciaire ou à un tiers compétent ;
 - g) elle peut mettre en place des projets pour la formation continue, *la promotion du métier* et la santé et la sécurité au travail ;
 - h) *l'instance de recours contre les décisions de la Commission paritaire est la Chambre des relations collectives du travail (CRCT).*

4. **Financement**

Les frais liés au fonctionnement de la Commission paritaire sont pris en charge par les fonds paritaires.

5. **Contribution aux frais d'exécution**

- a) la contribution d'exécution des travailleurs est fixée à 0,1 % des salaires bruts soumis à l'AVS. Elle est retenue à chaque paye par l'employeur ;
 - b) la contribution d'exécution patronale est fixée à 0,1 % des salaires bruts soumis à l'AVS ;
 - c) l'utilisation des fonds paritaires est de la compétence des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) et servira *notamment* au :
 - contrôle de l'application de la CCT ;
 - *contrôle de l'application des mesures d'accompagnement ;*
 - *prestations et aides sociales ;*
 - *formation et perfectionnement professionnel ;*
 - *frais de traduction, de rédaction et d'impression ;*
 - *promotion des métiers ;*
 - santé et sécurité au travail ;
 - *etc.*
6. La Commission paritaire ordonne des contrôles fiduciaires pour s'assurer que les contributions des travailleurs et des employeurs sont correctement perçues et, le cas échéant, reversées à qui de droit.

II. DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 4 Engagement

1. L'engagement est confirmé par écrit. La forme écrite devra aussi être respectée en cas de modification du contrat individuel de travail. Il sera remis à chaque nouvel employé un exemplaire de la présente convention collective de travail.
2. La Commission paritaire tient à disposition des employeurs un contrat individuel de travail type. Le contrat de travail individuel devra impérativement contenir :
 - la fonction – catégorie professionnelle
 - le taux d'occupation – temps partiel
 - le salaire mensuel brut
 - les allocations et/ou les indemnités fixes

Art. 5 Temps d'essai

Sauf accord écrit contraire, le temps d'essai est de trois mois.

Art. 6 Résiliation

1. La résiliation du contrat de travail doit être notifiée ou confirmée par écrit.
2. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours nets.

Après le temps d'essai, les délais légaux (art. 335c al. 1 CO) s'appliquent, soit:

- 1^{re} année de service 1 mois pour la fin d'un mois
- 2^e à 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

III. DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS/EUSES

Art 7 Protection de la personnalité

1. *L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant désavantagés en raison de tels actes (art. 328 al. 1 CO).*
2. *Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328 al.2 CO).*

Art. 8 Diligence et fidélité

1. *Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin les travaux qui lui sont confiés et de préserver en toute bonne foi les intérêts légitimes de l'employeur.*
2. *Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.*
3. *Le travailleur est astreint au secret professionnel. Pendant la durée du contrat, il ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur. L'obligation de confidentialité se réfère également en particulier aux documents écrits, aux dessins et multicopies établis par le travailleur dans l'exécution de son travail, dont il a connaissance par ses relations de travail ou auxquels il a accès. Sans autorisation de l'employeur, le travailleur n'a pas le droit d'utiliser de tels documents à titre personnel, d'en donner connaissance ou de les remettre à des tiers. Il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat autant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.*

Art. 9 Travaux privés et concours

1. *Toute exécution de mandats professionnels par le travailleur à son propre compte ou pour le compte de tiers, est soumise à l'autorisation de l'employeur.*
2. *La participation à un concours est soumise à l'autorisation de l'employeur. Elle est notamment exclue si l'employeur fait partie du jury ou s'il participe en tant que concurrent. A sa demande, l'employeur renseigne le travailleur, dans un délai raisonnable, au sujet de sa participation à un concours.*
3. *Tous les travaux effectués par le travailleur dans le cadre de ses obligations professionnelles deviennent propriété de l'employeur. Il n'est pas autorisé à les copier sans autorisation expresse de l'employeur.*

IV. TEMPS DE TRAVAIL, VACANCES, JOURS FERIES, ABSENCES

Art. 10 Durée du travail

La durée normale du travail est de 42 ½ heures par semaine, répartie sur 5 jours. Une pause d'un quart d'heure par jour compte comme temps de travail.

Art. 11 Horaire de travail

1. L'horaire de travail est défini dans le contrat de travail individuel.
2. Les travailleurs chargés de la surveillance de travaux de chantier sont tenus d'adapter leurs horaires de travail à celui du chantier, selon les exigences dictées par leur fonction.

Art. 12 Heures supplémentaires

1. *En principe*, les heures supplémentaires sont, après discussion entre les parties, compensées par un congé d'une égale durée et ce dans un délai de 6 mois. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail qui dépassent la durée normale de travail à *plein temps* et qui ne sont pas compensées par un congé, en versant le salaire normal majoré de 25%.
2. Pour les cadres, la compensation des heures supplémentaires est réglée par le contrat de travail.

Art. 13 Travail temporaire de nuit et du dimanche

1. *Le travail de nuit et du dimanche est soumis à autorisation. Toute modification de l'intervalle de travail de nuit et du dimanche est subordonnée à l'accord des travailleurs.*

Les dispositions suivantes s'appliquent au travail temporaire de nuit ou du dimanche pour des interventions hors du bureau ne pouvant pas être planifiées durant la journée. *Le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit ou au travail dominical sans son consentement.*

2. *Par travail de nuit, on entend le travail effectué après 23h00 et avant 6h00.
Par travail du soir, on entend les heures de travail effectuées entre 20h00 et 23h00.
Par travail du dimanche, on entend le travail effectué entre le samedi 23h00 et le dimanche 23h00.*
3. *Les heures effectuées la nuit de façon temporaire sont payées avec une majoration du salaire horaire de 25%. Les heures de travail effectuées le dimanche de façon temporaire sont payées avec une majoration du salaire horaire de 50%.*

Art. 14 Vacances

1. Le travailleur a droit au minimum à 5 semaines de vacances payées par an.
2. Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, la durée des vacances est de 6 semaines.
3. Ont également droit à 6 semaines les employés âgés de 50 ans révolus et ayant au moins 10 ans d'activité dans le bureau.
4. Les vacances de l'année doivent être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Au moins trois semaines doivent être prises durant l'année considérée.
5. En cas d'année de service incomplète :
 - conformément à l'article 329a CO, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail.
 - dans le cas de vacances prises par anticipation, celles-ci pourront faire l'objet d'une retenue sur le salaire lorsque les rapports de travail cessent avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

Art. 15 Réduction des vacances (art. 329b CO)

1. *Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.*
2. *Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé jeunesse, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.*
3. *L'employeur ne peut pas non plus diminuer les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse et d'un accouchement, elle est empêchée de travailler pendant deux mois au plus.*

Art. 16 Jours fériés et ponts

1. A Genève, les jours fériés payés sont:
1^{er} janvier – Vendredi Saint – Lundi de Pâques – Ascension – Lundi de Pentecôte – 1^{er} août – Jeûne Genevois – Noël – 31 décembre (9 jours).
2. *Un jour férié n'est pas compensé lorsqu'il coïncide avec un samedi ou un dimanche ou un jour non travaillé pour les travailleurs à temps partiel.*

Art. 17 Absences justifiées

1. Les congés payés suivants sont accordés à l'employé:

– pour son mariage	3 jours
– pour une naissance (enfant de l'employé)	3 jours
– pour le décès du conjoint, du concubin ou de l'enfant de l'employé	5 jours
pour le décès d'un proche	1 à 3 jours
pour le déménagement de l'employé	1 jour (dans un délai de 12 mois)
2. En cas d'accomplissement d'une obligation légale (telle que, par exemple, le service dans un corps de pompier, l'obligation de fonctionner dans un bureau électoral, l'obligation de témoigner en justice) ou d'exercice d'une fonction publique, le salaire sera versé dans les limites de l'art.324a CO.
3. En cas de dénonciation du contrat (par l'employeur ou par l'employé), les absences nécessaires à la recherche d'un emploi sont payées jusqu'à concurrence d'un demi-jour par semaine.

V. REMUNERATION, FRAIS ET INDEMNITES DIVERSES

Art. 18 Salaires

1. Le montant du salaire et des allocations fixes (13^e salaire, *etc.*) sont convenus par écrit et individuellement. Le salaire est versé à la fin de chaque mois.
2. *En principe*, le salaire est versé en 13 mensualités et la 13^e mensualité est payée en décembre. L'employeur et l'employé peuvent néanmoins convenir d'un paiement fractionné du 13^e salaire, par exemple réparti en 12 versements. En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13^e salaire est dû prorata temporis.
- 2^{bis} Les stagiaires, tels que définis ci-dessous, ne perçoivent pas de 13^{ème} salaire.
3. *Les allocations familiales sont fixées par la législation cantonale. Elles sont versées directement par les caisses d'allocations familiales concernées.*

4. Les salaires bruts minimaux mensuels et annuels (correspondant à 13 mensualités) selon l'expérience et la catégorie professionnelle sont donnés dans le tableau ci-dessous :

	minimum à la fin de la formation	minimum après 3 ans de pratique	minimum après 6 ans de pratique
Ingénieurs EPF	5 480.-- F	6 120.-- F	6 760.-- F
	71 240.-- F	79 560.-- F	87 880.-- F
Ingénieurs ETS – HES	4 820.-- F	5 450.-- F	6 030.-- F
	62 660.-- F	70 850.-- F	78 390.-- F
Techniciens (ET ou similaire)	4 460.-- F	5 040.-- F	5 620.-- F
	57 980.-- F	65 520.-- F	73 060.-- F
Dessinateurs	4 154.-- F	4 674.-- F	5 277.-- F
	54 002.-- F	60 762.-- F	68 601.-- F
Personnel administratif	4 154.-- F	4 674.-- F	5 277.-- F
	54 002.-- F	60 762.-- F	68 601.-- F

Les formations prévues ci-dessus sont celles requises par le poste à occuper.

Salaires mensuels minimum des stagiaires, dans le cadre des formations suivantes :

- Master	2 500.-- F
- Bachelor	1 500.-- F
- Stage passerelle HES	Rémunération à bien plaire

5. **Augmentation des salaires minimaux**

Les parties contractantes se rencontrent à la fin de chaque année pour calculer le tableau des augmentations des salaires minimaux, qui sera établi sous forme d'avenant à la convention et soumis à une procédure d'extension.

Art. 19 Frais et indemnités diverses

1. Les frais nécessaires à l'exercice de la profession sont remboursés sur la base des justificatifs.
2. Les frais suivants font l'objet d'un remboursement dont le montant est:

	Valeur
Voiture, par kilomètre	0.60 F
Moto / scooter, par kilomètre	0.30 F

VI. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 20 Paiement du salaire en cas de maladie

1. L'employeur assure ses travailleurs contre la perte de gains en cas de maladie. Il souscrit à cet effet une assurance perte de gains en cas de maladie. La prime relative est prise en charge à part égale par l'employeur et l'employé.
2. *Dans la règle et tant que durent les rapports de travail, les prestations d'assurance, correspondant au 80% du salaire assuré, sont allouées au maximum pendant 720 jours sur une période de 900 jours consécutifs, à l'issue du délai d'attente.*

Durant le délai d'attente, l'employeur verse au travailleur 100% du salaire, soumis aux charges sociales usuelles.

3. En cas de non-versement des prestations de l'assurance pour cause d'exclusion de la couverture du risque ou lorsque survient une maladie ayant fait l'objet d'une réserve expresse de l'assureur, l'employeur doit le salaire pour le temps limité déterminé en application de l'échelle de Berne. L'employeur en avisera le travailleur par écrit, sitôt connue la décision de l'assureur.

Art. 21 Paiement du salaire en cas d'accident

1. Les travailleurs sont couverts par l'assurance obligatoire accidents, selon la LAA, pour le risque accidents professionnels et non professionnels. Il est toutefois précisé que les travailleurs à temps partiel, occupés moins de 8 heures par semaine, ne sont pas assurés contre les accidents non professionnels.
2. La part de la prime relative aux accidents non professionnels est à la charge du travailleur et retenue sur son salaire.
3. L'assurance-accidents obligatoire cesse de produire ses effets à l'expiration du trentième jour qui suit celui où a pris fin le droit au demi-salaire au moins (art. 3 al. 2 LAA).
4. En cas de résiliation des rapports de travail, l'employeur informe le travailleur de la possibilité de conclure une convention de prolongation de l'assurance pendant une durée de 180 jours au plus. Une telle convention doit être conclue avant l'expiration du rapport d'assurance (art. 3 al. 3 LAA et 8 OLAA).

Art. 22 AVS, AI, APG

Conformément aux dispositions légales.

La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.

Art. 23 Assurance-chômage

Conformément aux dispositions légales.

La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.

Art. 24 Assurance maternité

Conformément aux dispositions légales.

La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.

Art. 25 2^e pilier

1. Les travailleurs âgés de 25 ans révolus sont affiliés à la caisse de prévoyance de l'employeur. Sont soumis à l'assurance obligatoire pour les risques de décès et d'invalidité dès le 1^{er} janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 17 ans et, pour la vieillesse, dès le 1^{er} janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 24 ans, les salariés auxquels l'employeur verse un salaire annuel supérieur au montant fixé par la législation en vigueur.
2. Cette prévoyance fait l'objet d'un règlement particulier remis à chaque affilié. Elle comprend :
 - une caisse d'épargne vieillesse;
 - une assurance de risques en cas de décès et d'invalidité.
3. La formation du capital d'épargne-vieillesse résulte des contributions du travailleur et de l'employeur ainsi que des intérêts.

La prime relative à l'assurance de risques est à la charge de l'employeur et du travailleur à part égale.

4. Une attestation personnelle est établie annuellement. Elle précise notamment :
 - le capital épargne-vieillesse accumulé au 1^{er} janvier;
 - les prestations de l'assurance de risques;
 - la prime annuelle (part employeur et part travailleur) et la contribution mensuelle correspondante.

5. L'art. 51 LPP prévoit la gestion paritaire (employeur - travailleur) de l'organe suprême de la caisse de prévoyance.

VII. DISPOSITIONS FINALES

Art. 26 Entrée en vigueur

1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juin 2011 et prendra fin le 31 décembre 2013 et a été renouvelée jusqu'au 31 décembre 2018.

Art. 27 Renouvellement

1. La convention se renouvelle par tacite reconduction pour une année et ainsi de suite d'année en année, sauf dénonciation donnée par l'une des associations contractantes, 3 mois avant son échéance, par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue du secrétariat de l'autre partie contractante.
2. La partie qui dénonce partiellement la convention doit énumérer les articles concernés et présenter des propositions dans le mois qui suit. Toutes les clauses qui n'ont pas fait l'objet d'une dénonciation régulière sont tacitement renouvelées pour une année. Pendant la période de négociations, l'ancien texte reste valable. Si les parties se mettent d'accord pour apporter une modification à la convention, elles peuvent le faire sous forme d'avenant.

Cette convention collective de travail est signée par les parties contractantes suivantes :

AGI :

Le Président : Jiri Horsky

La Secrétaire : Dana Dordea

UNIA :

Section Genève :

Le secrétaire syndical : Blaise Ortega

Le Secrétaire régional : Alessandro Pelizzari

Le secrétariat Central :

Présidente : Vania Alleva

Vice-président : Aldo Ferrari

SIT :

Le Secrétaire : Thierry Horner

