



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

# USAGES

## BUREAUX D'INGÉNIEURS

### (UBI 2022)

---

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'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>



---

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 convention collective de travail des bureaux d'ingénieurs de la construction et des techniques du bâtiment conclue à Genève le 28 septembre 2006,  
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 9 février 2022 qui remet en vigueur et qui modifie ses arrêtés des 9 novembre 2011 et 30 janvier 2019 étendant le champ d'application de la convention collective de travail des bureaux d'ingénieurs de la construction et des techniques du bâtiment du 28 septembre 2006,  
vu l'approbation par la Confédération du 18 mars 2022,  
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 tirées des dispositions étendues de la convention collective genevoise mentionnée en préambule.

### **Article II – Champ d'application<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tous les bureaux d'ingénieurs, au titre d'employeurs (respectivement des départements d'ingénieurs dans les entreprises), suisses ou étrangers, qui exécutent à Genève à titre principal ou accessoire des prestations dans le domaine de la construction et des techniques du bâtiment.

<sup>2</sup> Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à tous les travailleurs employés dans les entreprises précitées.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) s'appliquent à tous les travailleurs des entreprises précitées, y compris les stagiaires, à l'exception des apprentis.

## **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.

#### **Loi sur l'assurance-accidents**

<sup>3</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Les termes « employeurs » et « travailleurs » s'appliquent également au personnel féminin. Nous prions les lectrices d'excuser cette simplification linguistique, retenue dans la seule intention d'améliorer la lisibilité du texte.

<sup>3bis</sup> 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.

<sup>3ter</sup> 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**

<sup>4</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>5</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

#### **Droit des étrangers**

<sup>6</sup> L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

#### **Article IIIbis – Salaire minimum**

<sup>1</sup> Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

<sup>2</sup> Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

- Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations.
- Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

<sup>3</sup> Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1<sup>er</sup> novembre 2020, le salaire minimum est de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

<sup>4</sup> Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

<sup>5</sup> Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

#### **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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>3bis</sup> 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**

<sup>1</sup> L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas 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 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).

<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 les sanctions prévues à l'article 45 LIRT<sup>2</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

**Article VII – Voie de recours**

<sup>1</sup> Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

<sup>2</sup> La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

**Article VIII – Compétence de la commission paritaire**

<sup>1</sup> En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

<sup>2</sup> Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

---

**<sup>2</sup> 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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, 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 francs 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 <sup>3</sup>

### I. Dispositions générales

*Article 1 [...]*

#### **Article 2 – Formation continue**

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

#### **Article 3 – Commission paritaire**

*1.-2. [...]*

#### **Article 3bis – Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel – modifié**

*3<sup>bis</sup>1. [...]*

a. Contribution des travailleurs

Le montant des contributions des travailleurs et des stagiaires est fixé à 0.1 % du salaire brut soumis à l'AVS et est prélevé directement sur le salaire.

Ces contributions sont réparties à raison de 0.06 % pour les frais d'exécution et 0.04 % pour les frais de formation.

b. Contribution des employeurs

Le montant des contributions patronales est fixé à 0.1 % de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels soumis à l'AVS.

Ces contributions sont réparties à raison de 0.06 % pour les frais d'exécution et de 0.04 % pour les frais de formation.

c. [...]

d. [...]

### II. Début et fin des rapports de travail

#### **Article 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 nouveau travailleur un exemplaire des présents usages.

2. 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

#### **Article 5 – Temps d'essai**

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

#### **Article 6 – Résiliation – modifié**

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.

[...]

### III. Droits et obligations des travailleurs/euses

*Article 7 [...]*

---

<sup>3</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

**Article 8 – Diligence et fidélité**

1.-2. [...]

3. Le travailleur est astreint au secret professionnel. [...]. 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. [...]

**Article 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 fériés, absences****Article 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.

**Article 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.

**Article 12 – Heures supplémentaires – modifié**

1. [...] Les heures supplémentaires sont, après entente 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 [...] et qui ne sont pas compensées par un congé dans un délai de 6 mois, en versant le salaire normal majoré de 25 %.
2. Pour les cadres, la compensation des heures supplémentaires est réglée par le contrat de travail.

**Article 13 [...]****Article 14 – Vacances – modifié**

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 travailleurs 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, dont deux semaines consécutives.
5. En cas d'année de service incomplète :
  - [...]
  - 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.

**Article 15 [...]**

**Article 16 – Jours fériés et ponts – modifié**

1. A Genève, les 9 jours fériés payés sont :  
1<sup>er</sup> janvier – Vendredi saint – lundi de Pâques – Ascension – lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne genevois – Noël – 31 décembre.
2. [...]

**Article 17 – Absences justifiées – modifié**

1. Les congés payés suivants sont accordés au travailleur :
 

– Pour son mariage	3 jours
– Pour une naissance ou adoption (enfant du travailleur)	10 jours ouvrables (équivalant aux 2 semaines de l'art. 329g CO, payés à 100 %)
– Pour le décès du conjoint, du concubin ou de l'enfant du travailleur	5 jours
– Pour le décès d'un proche	1 à 3 jours
– Pour le déménagement du travailleur	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 le travailleur), les absences nécessaires à la recherche d'un emploi sont payées jusqu'à concurrence d'une demi-journée par semaine.

**V. Rémunération, frais et indemnités diverses****Article 18 – Salaires – modifié**

1. Le montant du salaire et des allocations fixes (13<sup>e</sup> salaire, [...]) sont convenus par écrit et individuellement. Le salaire est versé à la fin de chaque mois.
  2. [...]le salaire est versé en 13 mensualités et la 13<sup>e</sup> mensualité est payée en décembre. L'employeur et le travailleur peuvent néanmoins convenir, par écrit, d'un paiement fractionné du 13<sup>e</sup> salaire, par exemple réparti en 12 versements. En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13<sup>e</sup> salaire est dû prorata temporis.
- 2<sup>bis</sup> Les stagiaires, tels que définis ci-dessous, ne perçoivent pas de 13<sup>e</sup> salaire.
3. [...]
  4. Les salaires bruts minimaux mensuels et annuels (correspondant à 13 mensualités) selon l'expérience et la catégorie professionnelle mentionnées ci-dessous, sont donnés dans le tableau suivant :

	De 0 à 3 ans de pratique	minimum après 3 ans de pratique	minimum après 6 ans de pratique
Ingénieurs Master	5 480.– fr. 71 240.– fr.	6 120.– fr. 79 560.– fr.	6 760.– fr. 87 880.– fr.
Ingénieurs Bachelor	4 820.– fr. 62 660.– fr.	5 450.– fr. 70 850.– fr.	6 030.– fr. 78 390.– fr.
Techniciens (ET ou similaire)	4 460.– fr. 57 980.– fr.	5 040.– fr. 65 520.– fr.	5 620.– fr. 73 060.– fr.
Dessinateurs	4 154.– fr. 54 002.– fr.	4 674.– fr. 60 762.– fr.	5 277.– fr. 68 601.– fr.
Personnel administratif	4 154.– fr. 54 002.– fr.	4 674.– fr. 60 762.– fr.	5 277.– fr. 68 601.– fr.

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

Sont réservés les cas d'intégration sociale, les cas de réinsertion professionnelle et les emplois en marge des études. Ces derniers doivent impérativement être soumis à l'approbation de la Commission paritaire avant le début des rapports de travail en cas de conditions salariales différentes de celles prévues par les présents usages.



**5. Salaire mensuel minimum des stagiaires, dans le cadre des formations suivantes :**

- Master 2 500.– fr.
- Bachelor 1 500.– fr.
- Stage passerelle HES *Rémunération à bien plaire*

**6. Les catégories professionnelles sont définies comme telles :****a) Ingénieurs titulaires d'un Master**

- les diplômés d'une Ecole Polytechnique Fédérale (EPFL/EPFZ) et les porteurs d'un diplôme équivalent ;
- les diplômés d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération et les porteurs d'un diplôme équivalent ;
- les personnes inscrites en qualité d'ingénieur au REG A.

**b) Ingénieurs titulaires d'un Bachelor**

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

**c) Techniciens (ET ou similaire)**

- les diplômés d'une école professionnelle en qualité de technicien 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 travailleurs occupés aux tâches administratives et qui n'entrent pas dans les autres catégories salariales mentionnées.

**f) Cadres**

Les cadres sont celles et ceux qui exercent régulièrement des fonctions dirigeantes, qui sont reconnus comme tels contractuellement par l'employeur, et/ou qui bénéficient d'un pouvoir de signature.

**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
- Stage passerelle HES : maximum 12 mois

Toute autre forme de stage doit impérativement être communiquée à la Commission paritaire avant le début du stage, avec copie du contrat du stage et/ou du contrat de travail. Aucune déduction sur le salaire du stagiaire, en faveur de l'école, n'est autorisée.

**5. [...]****Article 19 – Frais et indemnités diverses – modifié**

1. Les frais [...] sont remboursés sur la base des justificatifs.

2. Les frais suivants font l'objet d'un remboursement dont le montant se chiffre à :

	Valeur
Voiture, par kilomètre	0.60 fr.
Moto / scooter, par kilomètre	0.30 fr.

## **VI. Prestations sociales**

### **Article 20 – Paiement du salaire en cas de maladie – modifié**

1. L'employeur assure ses travailleurs contre la perte de gains en cas de maladie. Il souscrit à cet effet une assurance perte de gain en cas de maladie. La prime est prise en charge à part égale par l'employeur et le travailleur.
2. [...] 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.

### **Articles 21-23 [...]**

### **Article 24 – Assurance maternité**

[...]. A l'instar du congé paternité, les 10 premiers jours du congé maternité sont payés à 100 % (l'employeur complète le 80 % versé par l'assurance maternité à hauteur de 100 %). [...].

### **Article 25-27<sup>o</sup> [...]**

## **VII. [...]**