



D o c u m e n t

REFLÉTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRESTATIONS SOCIALES
EN USAGE À GENÈVE POUR LES

BUREAUX D'ARCHITECTES

TEXTE ETABLI A L'INTENTION DES ENTREPRISES NON LIÉES PAR
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA PROFESSION

Les travailleurs auxquels ce document est applicable en reçoivent notification par l'employeur.

Le document tient lieu de complément au contrat individuel de travail dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.

DIFFUSION : OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)
35, rue des Noirettes
Case postale 1255
1211 Genève 26 / La Praille

Tél. : +41 22 388 29 29
Téléfax : +41 22 388 29 69

reltrav@etat.ge.ch

2002

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	–	CHAMP D'APPLICATION	1
Article 1	–	Champ d'application	1
CHAPITRE II	–	DURÉE DU TRAVAIL ET DU REPOS	1
Article 2	–	Durée du travail	1
Article 3	–	Horaire	1
CHAPITRE III	–	SALAIRES ET INDEMNITÉS DIVERSES	1
Article 4	–	Salaires minima	1
Article 5	–	Heures supplémentaires, travail de nuit, du samedi et du dimanche	2
Article 6	–	Indemnités de déplacement	3
CHAPITRE IV	–	VACANCES, JOURS FÉRIÉS, ABSENCES JUSTIFIÉES ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	3
Article 7	–	Vacances	3
Article 8	–	Jours fériés	3
Article 9	–	Absences justifiées	3
Article 10	–	Délai de congé	4
CHAPITRE V	–	ASSURANCES	4
Article 11	–	Service militaire	4
Article 12	–	Assurance-vieillesse et survivants, assurance-invalidité, assurance perte de gain, assurance-chômage	4
Article 13	–	Assurance en cas de maladie	4
Article 14	–	Assurance-accidents	5
Article 15	–	Prévoyance professionnelle (2 ^e pilier)	5
CHAPITRE VI	–	DROITS ACQUIS	5
Article 16	–	Droits acquis	5

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION**Article 1 – Champ d'application**

Le présent document s'applique **aux bureaux d'architectes** du canton de Genève qui occupent les catégories professionnelles suivantes : architectes, techniciens-architectes, dessinateurs-architectes, personnel administratif et personnel à temps partiel régulier,

signataires, auprès de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail, ci-après OCIRT, d'un engagement de respecter les usages professionnels de ladite branche d'activité,

en vertu de l'un/des règlements genevois suivants :

- F 2 10.03** règlement d'application des dispositions sur le séjour et l'établissement des étrangers (du 8 février 1989)
(F 2 3)
- L 6 05.01** règlement concernant la passation des marchés publics en matière de construction (du 19 novembre 1997)
(L 6 2)
- L 6 05.03** règlement concernant la passation des marchés publics en matière de fournitures et de services (du 23 août 1999).
(J 3 25 et J 1 55.04)

CHAPITRE II – DURÉE DU TRAVAIL ET DU REPOS**Article 2 – Durée du travail**

La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures effectives, réparties sur les 5 premiers jours.

Article 3 – Horaire

Les travailleurs chargés de la surveillance des travaux de chantier sont tenus d'adapter leur horaire de travail à celui du chantier, selon les exigences dictées par leur fonction.

CHAPITRE III – SALAIRES ET INDEMNITÉS DIVERSES**Article 4 – Salaires minima**

Le salaire annuel peut être divisé en 12 ou 13 mensualités.

	SALAIRES BRUTS MINIMA EN CHF		
	À L'ENGAGEMENT	APRÈS 1 AN DE SERVICE	AVEC 5 ANS D'EXPÉRIENCE
1. Architectes	56 550.--	57 850.--	68 900.--
2. Techniciens-architectes	50 700.--	52 000.--	62 400.--
3. Dessinateurs-architectes	45 500.--	46 800.--	55 900.--
4. Personnel administratif	45 500.--	46 800.--	55 900.--

Définition des catégories professionnelles :

1. Architectes

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

2. Techniciens-architectes

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

3. Dessinateurs-architectes

- Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur en bâtiment ou les porteurs d'un certificat équivalent.

4. Personnel administratif

- Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) d'employé de commerce ou les porteurs d'un certificat équivalent.

Article 5 – Heures supplémentaires, travail de nuit, du samedi et du dimanche

Est considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué au-delà de 42 heures par semaine. Il n'est admis qu'exceptionnellement en cas d'urgence, si les circonstances l'exigent : dans la mesure du possible, un avis préalable est donné au travailleur.

Aucune heure de travail supplémentaire ne peut être demandée lorsque l'employeur a mis tout ou partie de son personnel au chômage partiel ou total, sauf s'il s'adresse à des travailleurs exerçant dans une autre discipline ou exerçant une autre fonction.

Les heures supplémentaires sont rétribuées sans majoration ou compensées par un congé d'une durée équivalente, selon accord préalable entre les parties.

A partir de la 7^e heure supplémentaire par mois, le travail supplémentaire est rémunéré ou compensé en congé avec une majoration de :

- 25 % lorsqu'il est effectué entre 6 h et 22 h, samedi compris
- 50 % lorsqu'il est effectué entre 22 h et 6 h
- 100 % lorsqu'il est effectué un dimanche ou un jour férié.

En aucun cas le travail supplémentaire ne pourra dépasser 170 heures par année.

Les heures de travail supplémentaires effectuées doivent être annoncées mensuellement par les travailleurs et sont payées dans le mois qui suit, en même temps que le salaire. La compensation en congé doit intervenir dans un délai de trois mois à défaut d'un accord entre les parties.

Article 6 – Indemnités de déplacement

Lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires à son entretien lui sont remboursées. Toutefois, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire.

Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur utilise pour son travail son propre véhicule à moteur, il a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien selon l'article 327b CO ; ce remboursement de frais n'entraîne pour l'employeur aucune responsabilité à l'égard du travailleur ou de tiers. Ces frais peuvent être compensés par l'octroi d'un montant forfaitaire après accord entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE IV – VACANCES, JOURS FÉRIÉS, ABSENCES JUSTIFIÉES ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 7 – Vacances**1) Durée et barème des vacances**

Dès 20 ans révolus	Dès 50 ans révolus et après 10 ans d'activité dans le bureau	Jusqu'à 20 ans révolus (art 329a du code des obligations)
4 semaines (20 jours de travail)	5 semaines (25 jours de travail)	5 semaines (25 jours de travail)

Article 8 – Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés payés : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, le lendemain est considéré comme un jour de congé.

Article 9 – Absences justifiées

Pour autant que les événements ci-après tombent sur des jours de travail, les congés suivants sont accordés au travailleur, sans imputation sur les vacances, ni réduction de salaire :

- pour son propre mariage 3 jours
- en cas de naissance d'un enfant du travailleur 1 jour
- en cas d'adoption d'un enfant par le travailleur 1 jour
- en cas de décès d'un proche parent 1 à 3 jours selon le degré de parenté et le lieu des obsèques
- en cas de déménagement de son propre ménage 1 jour dans l'intervalle de 12 mois

Article 10 – Délai de congé

Pour les catégories (architectes et techniciens-architectes), les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chaque partie peut donner congé moyennant un avertissement préalable de 7 jours pour la fin d'une semaine pendant le premier mois, et de deux semaines pour la fin d'une semaine pendant le deuxième et le troisième mois.

Pour les catégories (dessinateurs-architectes et personnel administratif), le temps d'essai est ramené à 2 mois, avec le même délai de congé que les catégories précédentes.

En cas d'absence justifiée du travailleur pendant le temps d'essai, ce dernier est prolongé d'autant.

Après le temps d'essai, le délai de congé est fixé comme suit :

- Pendant la première année de service : un mois pour la fin d'un mois
- Dès la deuxième année de service : deux mois pour la fin d'un mois
- Dès la dixième année de service : trois mois pour la fin d'un mois

CHAPITRE V – ASSURANCES

Article 11 – Service militaire

En cas de service militaire obligatoire en Suisse ou de cours de protection civile, l'employeur verse au travailleur, pour satisfaire aux exigences des articles 324a et b CO, y compris l'allocation perte de gain versée par la caisse de compensation :

- Cours de répétition ou assimilés (jusqu'à un mois) : 100 % du salaire.
- Ecole de recrues et sous-officiers, y compris le paiement de galons : 80 % du salaire pendant une période variant en fonction du nombre d'années de service chez l'employeur, soit selon le barème du Tribunal des prud'hommes bernois :
 - un mois après un an de service
 - deux mois, de la 3^e à la 4^e année de service
 - trois mois, de la 5^e à la 9^e année de service

Article 12 – Assurance-vieillesse et survivants, assurance-invalidité, assurance perte de gain, assurance-chômage

Le personnel est soumis aux retenues légales relatives à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance-invalidité (AI), à l'assurance perte de gain en cas de service militaire (APG) et à l'assurance-chômage (AC).

Article 13 – Assurance en cas de maladie

Dès la fin de la période d'essai, le travailleur est obligatoirement assuré contre la perte de gain, par les soins de l'employeur, auprès d'une assurance aux conditions suivantes :

- 80 % du salaire est assuré dès le 15^e jour de maladie. Les prestations sont versées intégralement pendant 720 jours dans un délai de 900 jours consécutifs. L'assurance verse en tout état de cause les prestations dès que l'incapacité de travail a dépassé au total 14 jours consécutifs ou non par année civile ;
- La prime est supportée à parts égales entre l'employeur et le travailleur.

Les absences pour maladie ne dépassant pas trois jours doivent être signalées à l'assurance par une attestation de l'employeur, mais sans certificat médical. Au-delà, un tel certificat est nécessaire.

L'employeur prend à sa charge le paiement de l'intégralité du salaire pendant les 14 premiers jours – consécutifs ou non – d'incapacité de travail par suite de maladie du travailleur, au cours d'une année civile. Au-delà, l'employeur n'assume plus aucune obligation.

Article 14 – Assurance-accidents

Conformément à la Loi fédérale sur l'Assurance Accidents du 20.03.1981 (LAA), l'employeur doit assurer collectivement son personnel contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la SUVA.

L'employeur prend à sa charge la prime pour les accidents professionnels et le travailleur celle relative aux accidents non professionnels.

En cas d'incapacité totale de travail consécutive à un accident, l'employeur complète l'indemnité de la caisse jusqu'à concurrence de 100 % du salaire pendant une semaine après deux mois de service, et deux semaines après six mois de service.

L'employeur peut être dispensé de cette obligation s'il a contracté une assurance complémentaire dont les primes sont assumées à parts égales.

Article 15 – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

L'employeur est tenu d'assurer son personnel auprès d'une institution de prévoyance professionnelle pour des prestations de retraite et en cas de décès et d'invalidité, conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle (LPP).

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

CHAPITRE VI – DROITS ACQUIS

Article 16 – Droits acquis

Le contrat individuel de travail continue d'être applicable dans tous les cas et sur tous les points où il est plus favorable au travailleur que le présent document.