



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

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

## U S A G E S

### BUREAUX D'INGÉNIEURS

**(UBI 2016)**

---

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 à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relation-travail-usages/vigueur.asp>

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>

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)



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 (RSG J 1 50.22),  
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 27 juillet 2016 (RSG J 1 50.21) qui  
remet en vigueur et qui modifie l'arrêté du 9 novembre 2011 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 30 août 2016,  
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> Les usages s'appliquent à tous les bureaux d'ingénieurs (respectivement des départements d'ingénieurs dans les entreprises), suisses ou étrangers, qui exécutent ou fait exécuter 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 aux 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>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 ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

### **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, 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 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>1</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>1</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, 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 <sup>1</sup>

### I. Dispositions générales

#### Article 1 [...]

#### Article 2 – Formation continue

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

#### Article 3 – Commission paritaire

##### 1.-4. [...]

#### 5. Contribution aux frais de fonctionnement

- 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. [...]

##### 6. [...]

### 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 nouvel employé un exemplaire des présents usages
2. Le contrat individuel de travail devra impérativement contenir *les mentions suivantes* :
  - La fonction – catégorie professionnelle
  - Le taux d'occupation – temps partiel
  - Le salaire mensuel brut
  - Les allocations et/ou les indemnités fixes

---

<sup>1</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.



**Article 5 – Temps d'essai**

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

**Article 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.

[...]

**III. Droits et obligations des travailleurs/euses****Article 7 [...]****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**

1. [...] 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 [...] 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.

##### **Article 13 [...]**

##### **Article 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 :

- [...]
- 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**

1. A Genève, les 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 (9 jours).

2. [...]

### **Article 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. Rémunération, frais et indemnités diverses

### Article 18 – Salaires

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 l'employé peuvent néanmoins convenir 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 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 71 240.– F	6 120.– F 79 560.– F	6 760.– F 87 880.– F
Ingénieurs ETS – HES	4 820.– F 62 660.– F	5 450.– F 70 850.– F	6 030.– F 78 390.– F
Techniciens (ET ou similaire)	4 460.– F 57 980.– F	5 040.– F 65 520.– F	5 620.– F 73 060.– F
Dessinateurs	4 154.– F 54 002.– F	4 674.– F 60 762.– F	5 277.– F 68 601.– F
Personnel administratif	4 154.– F 54 002.– F	4 674.– F 60 762.– F	5 277.– F 68 601.– F

#### Salaire mensuel minimum

##### Stagiaires

- Master 2 500.– F
- Bachelor 1 500.– F
- Stage passerelle HES *Rémunération à bien plaisir*

4<sup>bis</sup> Les catégories professionnelles sont définies comme telles :

**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 B
- 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 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 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 cursus de formation suivants :

- 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 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.

## 5. [...]

### **Article 19 – Frais et indemnités diverses**

1. Les frais [...] 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**

### **Article 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. [...] 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 21-25 [...]**

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