



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

PARCS ET JARDINS

(UPJ 2008)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur .

L'employeur doit remettre une copie des documents 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/relations-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.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.htm>

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 (<http://www.seco.admin.ch/>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

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

UPJ 2008

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2008)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du
12 mars 2004 (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail du secteur des parcs et jardins,
des pépinières et de l'arboriculture conclue à Genève le 21 février
2007 (RSG J 1 50.60),
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 19 septembre 2007 (RSG J 1 50.61),
établit ce qui suit :

Article I – Champ d'application

¹ Le présent document est le reflet des usages dans le secteur économique des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture (ci-après : UPJ)

² Il s'applique à toute entreprise suisse ou étrangère exécutant à titre principal des travaux dans les domaines suivants :

- parcs et jardins (création et entretien)
- pépinières
- arboriculture
- terrains de sport et de jeux
- pose de piscines préfabriquées
- arrosage intégré
- dans les garden center, les travaux de parcs et jardins réalisés à l'extérieur de l'établissement

et tenue de respecter les usages en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (RSG J 1 05).

³ Les conditions minimales de travail visées à l'article VI des UPJ sont applicables à tout le personnel d'exploitation exerçant son activité au sein des entreprises assujetties aux usages.

⁴ Les articles 4, 6 et 15 ne sont pas applicables aux apprentis.

Article II – Rappel du droit impératif

Les dispositions impératives applicables à l'entreprise en vertu du droit fédéral ou cantonal font partie intégrante des usages.

Article II a – Protection de la santé des travailleurs

¹ L'employeur est tenu de 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.

² 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.

³ Les travailleurs suivent les directives nécessaires pour assurer la sécurité au travail et signalent à l'employeur ou à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils ne peuvent pas éliminer eux-mêmes.

⁴ Les exigences du présent article sont applicables à toutes les personnes au service de l'employeur, même en location de service. Elles seront atteintes notamment en faisant appel à des spécialistes de la sécurité au travail qualifié (MSST).

Article II b – Egalité entre femmes et hommes

L'employeur veille à respecter le principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article II c – Lutte contre le travail au noir

L'employeur veille à respecter la Loi fédérale sur le travail au noir du 17 juin 2005 (LTN).

Article III – Contrat individuel de travail

¹ 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.

² Les UPJ tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail, l'employeur est tenu de remettre spontanément une copie du document à tout le personnel concerné.

Article IV – Conditions minimales de travail

Les conditions minimales de travail en usage sont les dispositions imprimées en caractère droit dans la convention collective reproduite ci-après.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages.

² Il existe en outre une commission paritaire dont les compétences sont mentionnées aux articles 26 et 33.

Article VI – Sanctions

¹ L'office est compétent pour infliger des sanctions conformément à l'article 45 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (RSG J 1 05).¹

² La Commission paritaire est en outre compétente pour prononcer des peines conventionnelles conformément à l'article 45 des présents usages.

Article VII – Validité

Le présent document entre en vigueur le **1^{er} janvier 2008**.

Article VIII – Dispositions finales

Le présent document annule et remplace les usages 1999.

¹ **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

¹ 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.

² 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.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

Convention collective de travail du secteur des Parcs & Jardins, des Pépinières et de l'Arboriculture du canton de Genève

Préambule

Les employeurs et les travailleurs soumis à la présente convention s'engagent à respecter la paix absolue du travail *durant la validité du présent contrat.*

Champ d'application

- 1. Les parties contractantes s'efforceront de réunir les conditions permettant l'extension de la présente convention collective de travail sur le plan cantonal.*
- 2. Les dispositions du présent contrat collectif règlent les conditions de travail et de salaires valables entre les employeurs et les travailleurs des entreprises exécutant, à titre principal, les travaux de parcs et jardins (création et entretien), des pépinières, de l'arboriculture, terrains de sport et de jeux, pose de piscines préfabriquées, l'arrosage intégré et, dans les garden center, les travaux de parcs et jardins réalisés à l'extérieur de l'établissement.*
Les apprentis sont soumis à ladite convention, à l'exception des articles 4, 6 et 15.
- 3. Les clauses figurant ci-après s'appliquent aussi aux rapports de travail entre les employeurs ayant leur siège à l'étranger ou hors du canton de Genève, et leurs travailleurs, pour autant qu'ils remplissent les conditions posées par le chiffre 1 et accomplissent des travaux qui tombent sous le champ d'application du chiffre 2.*

Chapitre 1 : Conditions de travail

Article 1 – Durée du travail

- Janvier et février 37 heures ½ par semaine
- De mars à septembre 45 heures par semaine
- Octobre à décembre 40 heures par semaine

Dans cet horaire est compris le rattrapage des vendredis après l'Ascension et le Jeûne genevois, ainsi que le 6ème jour d'absence en fin d'année.

L'horaire de travail annuel est de 2 210 heures (52 semaines à 42

heures ½). Il est établi chaque année par la Commission paritaire professionnelle (cf. article 33).

Article 2 – Horaire particulier

Les entreprises, qui établissent un horaire particulier, devront respecter la moyenne de 42 heures ½ par semaine prises dans l'année (2 210 heures par an).

Les horaires particuliers seront déposés auprès de la commission paritaire pour le 1^{er} mars au plus tard.

En tout état de cause, l'horaire hebdomadaire établi devra être :

- fixé entre 37 heures ½ et 42 heures ½ en janvier et février ;
- égal ou inférieur à 49 heures de mars à octobre, y compris les samedis en période de plantations ;
- fixé entre 39 heures et 42 heures ½ en novembre et décembre.

Article 2.1 – Dérogations à l'horaire de base ou à l'horaire particulier

Les dérogations à l'horaire de base ou à l'horaire particulier des entreprises devront être approuvées par le travailleur et déposées préalablement à la commission paritaire.

Article 2.2 – Affichage

L'horaire de travail mentionnant les temps de présence, le temps de travail et les pauses, sera affiché dans l'entreprise en début d'année et déposé au secrétariat de la commission paritaire.

Article 3 – Travail du samedi

3.1 – Généralités

En saison de plantations, il est possible de travailler le samedi matin entre 7 heures et 12 heures, du 15 mars au 15 juin et du 1^{er} octobre au 23 décembre. Les heures ainsi effectuées ne sont pas indemnisées comme des heures supplémentaires, au sens de l'article 10 du présent contrat. Le nombre d'heures hebdomadaire ne devra excéder en aucun cas 49 heures.

3.2 – Caractère facultatif

Le travail du samedi matin défini ci-dessus est facultatif pour les travailleurs. Aucune obligation ne peut leur être imposée.

Article 4 – Dérogation de l’horaire

4.1 – Cas d’absolue nécessité

Il peut être dérogé à l’horaire normal sans autorisation de la commission paritaire, en cas d’absolue nécessité, s’agissant notamment :

- a) de travaux dont le renvoi ou l’interruption présenterait des dangers quelconques dont l’entreprise serait responsable ;
- b) de travaux dont l’interruption entraînerait des risques de malfaçon ou de destruction pouvant causer des pertes ou des préjudices disproportionnés, pour autant que le retard apporté à l’achèvement desdits travaux serait dû à une cause qui n’est pas imputable à l’employeur ;
- c) d’assurer le service de garde et le service à la clientèle dans l’établissement.

4.2 – Autres cas

Dans tous les autres cas, aucune dérogation, même en payant les éventuels suppléments, n’est tolérée sans autorisation de la commission paritaire.

Article 5 – Pause

Il est accordé 15 minutes de pause payée au milieu de la matinée pour manger sans quitter les emplacements de travail. Durant l’horaire d’été, l’entreprise organisera un service de boissons une fois le matin et une fois l’après-midi.

Chapitre 2 : Rapports de travail

Article 6 – Engagement et congé

Le temps d’essai est de deux mois. Celui-ci peut être porté à trois mois, par accord écrit.

Les délais de congé sont les suivants :

- pendant le temps d’essai : de sept jours
- après le temps d’essai :
 - pendant la 1^{re} année : d’un mois pour la fin d’un mois ;

- dès la 2^e année : de deux mois pour la fin d'un mois ;
- dès la 10^e année de travail et l'âge de 40 ans révolus : de trois mois pour la fin d'un mois.

Les congés devront être signifiés par écrit.

En cas de licenciement économique exclusivement, l'employeur accorde trois heures payées par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi, cependant avec la réserve que l'ouvrier lui présente un justificatif prouvant ses démarches.

– 6.1 – Résiliation immédiate

Pourront être congédiés sur-le-champ, les travailleurs coupables de manquements aux règlements du chantier, aux ordres et instructions donnés, aux règles de la convenance ou qui se présentent sur le chantier en état d'ivresse.

Tous autres justes motifs de résiliation au sens de l'article 337 CO sont réservés.

Article 7 – Incapacité de travail

La résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie.

Lorsqu'une entreprise n'a pas la possibilité d'occuper des travailleurs partiellement aptes à travailler, l'employeur et le travailleur s'efforcent, si nécessaire avec l'appui de la commission professionnelle paritaire, de lui trouver un autre emploi. Si tel est le cas et si le cas de maladie en cours ou de l'accident est couvert par l'assurance, la protection contre le licenciement prévue à l'alinéa ci-dessus devient caduque.

Chapitre 3 : Salaires et indemnités

Article 8 – Salaires (tarifs minima)

	Salaires horaires	Salaires mensuels
	<i>au 01.01.2007</i>	<i>au 01.01.2007</i>
a) Chef d'équipe :		
1 ^{re} année de pratique	26,83 F	4 945 F
2 ^e année de pratique	27,41 F	5 050 F
3 ^e année de pratique	27,77 F	5 137 F

	Salaires horaires <i>au 01.01.2007</i>	Salaires mensuels <i>au 01.01.2007</i>
b) Jardinier avec CFC ou diplôme équivalent :		
1 ^e année de pratique après l'apprentissage	23,64 F	4 356 F
2 ^e année de pratique après l'apprentissage	24,85 F	4 579 F
3 ^e année de pratique après l'apprentissage	25,83 F	4 762 F
4 ^e année de pratique après l'apprentissage	26,04 F	4 799 F
c) Aide-jardinier :		
1 ^e année de pratique	22,59 F	4 163 F
Dès le 4 ^e mois	22,81 F	4 201 F
2 ^e année de pratique	23,02 F	4 240 F
3 ^e année de pratique	23,28 F	4 287 F
4 ^e année de pratique	23,96 F	4 414 F
d) Nouvelles catégories professionnelles pour autant qu'il s'agisse de l'activité prépondérante :		
	Salaires horaires <i>au 01.01. 2007</i>	Salaires mensuels <i>au 01.01.2007</i>
Chauffeur poids lourd	27,99 F	5 156 F
Machiniste avec permis petites machines	27,31 F	5'031 F
Paysagiste avec CFC de maçon	29,03 F	5 348 F
e) Apprentis		
		Salaires mensuels <i>au 01.01.2007</i>
1 ^{re} année		1 213 F
2 ^e année		1 530 F
3 ^e année		1 863 F

Article 9 – Paie

L'entreprise, qui décompte les salaires mensuellement, doit sur demande verser aux travailleurs un acompte au milieu du mois, s'élevant au maximum à 80 % du salaire, pour les heures effectuées jusqu'à cette date.

Article 10 – Heures supplémentaires

Les majorations de salaire suivantes sont applicables :

- a) Pour le travail du samedi (sauf les travaux mentionnés à l'article 3 et à l'article 4.1 lettre c), ainsi que pour tous les travaux exécutés en plus du total annuel de 2 210 heures (excepté le travail du samedi matin en période de plantations) : 25 %
- b) Pour les travaux du dimanche et des jours fériés 100 %

Le nombre d'heures supplémentaires doit figurer sur les bulletins de salaire.

Article 11 – Allocation de fin d'année

1. En fin d'année, ou au départ du travailleur, les entreprises verseront à tous les travailleurs rémunérés à l'heure, un montant correspondant à 8,33 % du salaire brut total réalisé au cours de l'année.
2. Les travailleurs rémunérés au mois recevront un montant correspondant au salaire brut mensuel moyen réalisé au cours de l'année.

Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré pendant toute une année civile, les travailleurs reçoivent le jour de leur départ, le 8,33 % du salaire brut réalisé pendant la période concernée.

– 11.1 – Calcul

Les prestations versées *par la caisse de compensation* pour les vacances et absences justifiées ne sont pas comprises dans le calcul du salaire brut au sens de l'article 11.

Article 12 – Travaux spéciaux

1. Un supplément de salaire horaire est versé pour les travaux suivants :
 - Indemnité pour les travaux exécutés dans l'eau avec des bottes 3,75 F

- Travaux d'élagage (hauteur plus de six mètres) 3,50 F
 - Travaux avec marteau-piqueur 5,00 F
2. Pour la pose d'émulsion à chaud ou à froid, l'employeur fournit l'équipement adéquat.

Article 13 – Indemnités de repas, transport et subsistance

1. Dans la zone urbaine, (zones 11-12 des TPG, selon le plan ci-joint), l'employé mangeant sur le chantier ou à l'établissement, ou dans les environs immédiats, reçoit une indemnité de repas de 11 F par jour.
2. Au-delà de cette zone, le travailleur reçoit une indemnité globale de déplacement et de repas de 21 F (10,50 F par demi-journée).
Lorsque le transport est effectué par l'entreprise, sur les heures de travail, seule l'indemnité de repas est accordée (11 F).
Lorsque l'employé utilise les transports mis à disposition par l'entreprise en dehors des heures de travail, la prime de déplacement est amputée de 6 F. L'indemnité de repas de 11 F reste acquise.
3. Lorsque le travailleur est obligé de loger au lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais imposés par l'exécution du travail et les dépenses nécessaires pour son entretien (article 327 a CO). Il a droit à un billet d'aller et retour tous les 15 jours, aux frais de l'employeur. Au-delà de 100 kms, le travailleur ne pourra rentrer que tous les mois. Exceptionnellement, pour ces travaux éloignés, les heures normales de travail passées en voyage seront payées au tarif ordinaire.
4. Pour les entreprises de campagne, la zone prévue pour la zone urbaine est remplacée par une zone comprise dans un rayon de 4 kms à partir du siège de l'entreprise.
5. Est considérée comme entreprise de campagne, celle dont le siège est situé en dehors de la zone de 4 kms, de l'Ile Rousseau.
6. *Tous les déplacements hors du canton non prévus ci-dessus sont réglés de gré à gré, en tenant compte du temps que le travailleur doit mettre pour se rendre sur le chantier.*
7. Les indemnités kilométriques pour les travailleurs, qui utilisent leur propre véhicule à la demande de l'employeur, sont fixées au minimum à Fr. 0,60 le km pour les automobiles, 0,30 F le km pour les motos et 0,20 F le km pour les vélomoteurs.

Article 14 – Absences

Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire en cas d'absences justifiées pour les motifs suivants :

- a) Mariage du travailleur, naissance d'un enfant : 2 jours
- b) Décès d'un enfant ou du conjoint faisant ménage commun avec le travailleur : 3 jours
- c) Décès de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs) : 3 jours
- d) Une fois tous les 5 ans pour le déménagement à condition que l'intéressé soit au bénéfice d'un bail : 1 jour

La perte de salaire résultant d'absences justifiées est compensée à 100 % *par la caisse de compensation concernée ou à défaut par l'employeur.*

– 14.1 – Avis de retour

En cas d'absence prolongée, le travailleur devra avertir son employeur 24 heures avant la reprise du travail.

Chapitre 4 : Prestations sociales

Article 15 – Vacances

15.1 – Droit aux vacances

L'employeur accorde aux travailleurs 5 semaines de vacances annuelles payées sur une période s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année.

Pour 2003 :

Dès le nouvel exercice-vacances 2003, tous les travailleurs au mois et à l'heure ont droit à :

- cinq semaines de vacances
- six semaines de vacances aux employés de plus de 50 ans et de moins de 20 ans.

L'exercice vacance débute le 1^{er} juillet.

A partir de 2003, deux semaines de vacances, respectivement trois semaines pour les plus de 50 ans et les moins de 20 ans, doivent être obligatoirement prises en fin d'année à la fermeture des entreprises.

15.2 – Calcul de l'indemnité

Les vacances se règlent sur la base de 42 heures $\frac{1}{2}$ de travail par semaine de 5 jours (8 heures $\frac{1}{2}$ par jour).

15.3 – Fermeture annuel

Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer le personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les dates de fermeture choisies.

Article 16 – Jours fériés

Les jours fériés payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} Août, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.

La perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant ces jours fériés est compensée par une indemnité fixée à 8 heures ½ de travail par jour.

Le versement des indemnités est effectué par l'employeur *pour le compte de la caisse de compensation concernée*.

Lorsqu'un jour férié tombe sur un dimanche ou un jour non travaillé, c'est le lendemain ou un autre jour qui est déclaré férié.

En outre, les chantiers seront fermés le 1^{er} mai.

Article 17 – Service militaire

Les travailleurs ont droit, pendant les périodes de service obligatoire suisse, militaire, civil, ou dans la protection civile obligatoire, aux indemnités suivantes :

- | | |
|--|-------|
| a) Inspection – sur présentation du livret de service et à condition que l'employé ait travaillé l'autre demi-journée prévue | 100 % |
| b) Cours de répétition | |
| – pour les travailleurs sans charge légale de famille | 80 % |
| – pour les travailleurs mariés | 100 % |
| – pour les célibataires, veufs ou divorcés, assurant une ou plusieurs charges légales effectives de famille | 100 % |
| c) Journée de recrutement pour les jeunes travailleurs | 100 % |

17.1 – Droits aux indemnités

Le droit aux indemnités est acquis à tout travailleur ayant travaillé pendant 300 jours au moins dans la profession dans le canton de Genève, dont au moins 150 dans l'année précédant immédiatement le cours. Une école de recrues ne peut être invoquée pour réduire ces délais.

L'article 324a CO est réservé pour les cas où le travailleur ne remplirait pas les conditions posées par cette disposition.

Article 18 – Allocations familiales

Les travailleurs assujettis à la loi genevoise sur les allocations familiales ont droit aux prestations fixées par la loi et les statuts ou règlements de la caisse de compensation.

Le versement des allocations est assuré par la caisse de compensation concernée à laquelle est obligatoirement affilié l'employeur.

Chapitre 5 : Assurances

Article 19 – Assurance maladie

19.1 – Perte de salaire

Les employeurs sont tenus d'assurer les travailleurs contre les risques de perte de gain due à la maladie, pour le versement d'une indemnité journalière correspondant au 80 % du salaire pendant une durée d'au moins 730 jours pendant une période de 900 jours, *par le biais d'un contrat géré paritairement*.

19.2 – Indemnité journalière

L'indemnité journalière est garantie dès le 2^e jour de l'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perdu, soit 80 %. Le 1^{er} jour de maladie est à la charge du travailleur.

19.3 – Prime

La prime est fixée en pourcentage du salaire brut. Elle est supportée à raison des deux tiers par l'employeur et le tiers restant est retenu aux travailleurs.

19.4 – Droit au salaire

Sous réserve des cas de travailleurs non assurables, moyennant le versement de la prime, l'employeur est libéré de toute obligation, conformément à l'article 324 a CO.

19.5 – Frais médicaux et pharmaceutiques

Les employeurs veilleront à ce que tous les travailleurs soient assurés pour une couverture des frais médicaux et pharmaceutiques selon les normes fixées par la loi fédérale (LAMal).

Les entreprises soumises à la présente convention versent aux travailleurs, une participation de 100 F par mois au minimum sur la prime de l'assurance des frais médicaux et pharmaceutiques

Cette participation de 100 F par mois doit figurer sur le bulletin de salaire.

Article 20 – Assurance accidents

Tous les travailleurs soumis au contrat collectif sont assurés par leur employeur contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels.

20.1 – Indemnité journalière

L'indemnité journalière est garantie dès le début de l'incapacité de travail sur la base de 80 % du salaire effectivement perdu.

20.2 – Primes

Les primes de l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.

20.3 – Avis de sinistre

Le travailleur doit annoncer immédiatement tout accident au chef de l'entreprise ou à son représentant s'il est sur place, sinon au bureau de l'entreprise.

20.4 – Soins

Le travailleur, victime d'un accident, est tenu de demander ou d'accepter tout de suite les premiers soins nécessaires.

Article 21 – AVS / AI / AC / APG

Les travailleurs sont assujettis à l'assurance vieillesse et survivants, à l'assurance invalidité et à l'assurance chômage, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 22 – Caisse de prévoyance

Les employeurs et travailleurs sont soumis à la loi professionnelle LPP conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 23 – Prévention des accidents

Les entreprises prendront les mesures utiles pour assurer la sécurité des travailleurs.

Toutes les mesures de prévention prescrites seront appliquées. Les travailleurs sont tenus de signaler à leurs chefs des défauts du matériel et des installations qu'ils pourraient constater.

Tout chantier important sera muni d'une pharmacie contenant le matériel nécessaire pour un premier pansement en cas d'accident.

Article 24 – Formation professionnelle

Les parties contractantes s'engagent à mettre en application un projet de formation professionnelle.

Chapitre 6 : Dispositions d'application

Article 25 – Caisse de compensation

Pour assurer une égale répartition des prestations mises à la charge des employeurs à teneur des articles 14, 15, 16, 17, 18 de la présente convention, chaque association patronale dispose d'une caisse de compensation professionnelle.

Cette dernière est également chargée de la perception et de la transmission aux institutions intéressées par des contributions dues en vertu des articles 19, 22, 26 de la présente convention.

Outre les membres des associations professionnelles, qui sont d'office affiliés à la caisse de compensation, tout employeur qui participe à titre individuel à la présente convention est également rattaché à la caisse de sa profession.

En cas de refus d'une inscription ou d'une radiation par une caisse de compensation, celle-ci en informe la Commission paritaire des entrepreneurs de parcs et jardins, pépiniéristes et arboriculteurs ainsi que les autres caisses de compensation.

Les caisses de compensation sont solidairement tenues de refuser une demande d'inscription présentée par un employeur s'il a été écarté par l'une d'entre elles pour :

- non paiement des cotisations sociales*
- agissements contraires aux règles de l'éthique de la profession (infraction grave envers les dispositions de la convention collective).*

Toute contestation relative aux droits et obligations des entreprises astreintes à contribuer à la caisse de compensation est tranchée sur la base du règlement de cette institution.

Lorsqu'une entreprise ne remplissant pas régulièrement ses obligations envers la caisse de compensation a fait l'objet d'une mise en demeure de la part de la commission paritaire professionnelle et que cette mise en demeure est restée sans effet, la commission paritaire professionnelle peut constater une violation de la présente convention et prendre en premier ressort des sanctions en suivant la procédure prévue à l'article 33.

Dans ce cas, les décisions de la commission paritaire professionnelle peuvent faire l'objet d'un recours de l'entreprise à la Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT) à Genève, constituée en tribunal arbitral et ce, dans les quinze jours qui suivent la communication de la décision à l'intéressé.

En outre, les travailleurs et les employeurs peuvent constater, après la commission paritaire professionnelle, que les engagements pris de respecter la présente convention n'ont pas été tenus. Dans ce cas, outre la radiation de l'entreprise de la caisse de compensation et d'autres institutions de prévoyance auxquelles elle était rattachée jusqu'alors, la commission paritaire professionnelle peut constater qu'une déclaration de soumission à la présente convention signée en son temps par l'entreprise en cause est devenue caduque par la faute de celle-ci. Une telle constatation peut être portée à la connaissance des travailleurs de l'employeur en question, ainsi que des administrations publiques intéressées.

Article 26 – Contribution professionnelle

Pour couvrir les frais résultant de l'application de la présente convention, ainsi que pour financer diverses actions concernant l'apprentissage combiné et le perfectionnement professionnel, il est institué une contribution professionnelle dont le montant est fixé à

- pour le travailleur : 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur ;
- pour les travailleurs liés à la présente convention, une contribution supplémentaire de 0,3 % est prélevée au titre de la formation et du perfectionnement professionnels ;
- pour l'employeur : 0,5 % du salaire brut de l'ensemble des travailleurs, selon décompte AVS.

Cette contribution est ensuite versée par l'employeur au fonds paritaire géré par la Commission paritaire professionnelle, conformément à un règlement ad hoc signé par les parties contractantes.

Les caisses de compensation professionnelles garantissent la répartition trimestrielle des fonds recueillis, entre la commission paritaire professionnelle et chaque syndicat reconnu, après déduction d'une participation aux frais d'administration.

La commission paritaire décide seule de l'utilisation des fonds et en assume la gestion, conformément au règlement d'application.

Chapitre 7 : Obligations des employeurs et des travailleurs

Article 27 – Travail au noir

27.1 – Principe

Les employeurs et les travailleurs s'engagent, *sur la base de la convention collective de travail*, à renoncer à faire exécuter ou à exécuter un quelconque travail pour un tiers, rémunéré ou non, en dehors des heures de travail ou pendant les vacances, ainsi que tout travail non déclaré aux assurances sociales.

27.2 – Résiliation du contrat

Toute infraction à l'article 27.1, constitue un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail au sens de l'article 337 CO.

27.3 – Peines conventionnelles

En cas de violation de l'interdiction de travail au noir, les employeurs ou les travailleurs fautifs seront convoqués devant la commission paritaire. Les sanctions sont prévues selon l'article 33.

27.4 – Recouvrement

Les amendes seront versées à la commission paritaire professionnelle.

27.5 – Contrôles

La commission paritaire professionnelle est habilitée à effectuer les contrôles nécessaires ou à mandater des tiers pour effectuer ces contrôles.

27.6 – Employeurs

Les employeurs pris en flagrant délit de travail et de rémunération au noir subiront les mêmes amendes que les travailleurs, par personne occupée.

Article 28 – Interdiction de concurrence

Les travailleurs s'engagent à ne pas faire de concurrence par du travail au noir à leurs employeurs.

Article 29 – Représentation des travailleurs

Pour informer, au sein des entreprises occupant au moins 50 travailleurs, les travailleurs au sujet de l'application de la convention collective de travail et pour maintenir des contacts entre employeurs et travailleurs, une représentation du personnel est désignée dans les entreprises selon les exigences de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation du 17 décembre 1993).

Dans la mesure où une entreprise dispose d'une représentation du personnel, il appartient également à cette dernière, de même le cas échéant à son employeur, de tout mettre en oeuvre pour que la paix absolue du travail soit respectée par tous les travailleurs de l'entreprise, tels que visés au préambule de la présente convention.

Article 30 – Interdiction de propagande

Compte tenu de ce qui précède, les employeurs et les travailleurs s'interdisent toute agitation et propagande sur les chantiers, en relation avec les conditions de travail.

Article 31 – Responsabilité

Le travailleur est responsable de l'outillage, des machines et des fournitures qui lui sont confiés. Il garde en bon état d'entretien et de propreté le matériel tel qu'il lui est remis et tel qu'il l'utilise.

Le travailleur exécute avec soin le travail promis et en est responsable au sens de l'article 321e CO (responsabilité du dommage causé à l'employeur intentionnellement ou par négligence).

Article 32 – Conditions minimales

Les conditions de salaire et de travail des employés, qui sont supérieures aux minima fixés par la présente convention collective de travail, lors de son entrée en vigueur, restent acquises.

Chapitre 8 : Dispositions générales

Article 33 – Commission paritaire Professionnelle

Une commission paritaire professionnelle est instituée pour veiller au respect des présentes dispositions par les entreprises ou les travailleurs assujettis. Elle arrête notamment la répartition annuelle du chèque horaire fixé à l'article premier.

Elle est composée d'un nombre égal de représentants patronaux et travailleurs, accompagnés des secrétaires des parties contractantes.

La commission paritaire professionnelle peut autoriser ses délégués à effectuer, soit individuellement, soit collectivement, des contrôles ou des constats relatifs à l'application des présentes dispositions sur des chantiers et dans les entreprises. *Les frais de contrôle sont à la charge de la commission paritaire professionnelle.*

La présidence et le secrétariat de la commission paritaire professionnelle sont assumés respectivement par l'association patronale et les syndicats des travailleurs signataires de la présente convention.

Toute infraction aux présentes dispositions ainsi qu'aux dispositions prises par la commission paritaire professionnelle, est passible, selon l'importance, d'une amende pouvant aller jusqu'à 5 000 F par cas.

La commission paritaire professionnelle peut aussi décider de demander à la caisse de compensation concernée, de compenser les amendes infligées par la suppression momentanée de certaines prestations sociales dues en vertu de la présente convention.

Les décisions de la commission paritaire professionnelle sont susceptibles de recours dans les 30 jours à la Chambre des relations collectives de travail du canton de Genève, constituée en tribunal arbitral.

Le produit des amendes est attribué au Fonds paritaire géré par la commission paritaire professionnelle.

Article 34 – Différends collectifs

Les différends intervenant entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention doivent être soumis à la commission paritaire. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La commission paritaire se réunit dans les 30 jours qui suivent la requête pour étudier le différend et parvenir à un accord.

En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas la proposition de médiation faite par la commission paritaire, les parties soumettront leur litige à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), dans les 30 jours, par écrit et avec motif.

La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance de jugement, soit en tant qu'instance d'arbitrage (art. 8, 9 et 10 de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail).

Article 35 – Entrée en vigueur et renouvellement

- 1. La présente convention entre en vigueur dès l'entrée en vigueur de son extension. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2009 et se renouvellera d'année en année, par tacite reconduction, si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties au moins quatre mois avant son échéance, par lettre recommandée.*
- 2. Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle discussion qui aura lieu au plus tard un mois après la dénonciation. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte reste valable.*

Ainsi fait à Genève, le 21 février 2007