



## USAGES

### PARCS ET JARDINS

(UPJ 2020)

---

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

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

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 du secteur des parcs et jardins, des  
pépinières et de l'arboriculture conclue à Genève le 21 février 2007  
(RSG J 1 50.61),  
vu les arrêtés du Conseil d'Etat des 12 novembre 2014 et 14 mars 2018  
(RSG J 1 50.60),  
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 établies sur la base de la convention collective de travail genevoise du secteur des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture mentionnée en préambule.

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal, des travaux de :

- 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.

<sup>2</sup> Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) ne sont applicables qu'au personnel d'exploitation, y compris les apprentis.

<sup>4</sup> L'article 4 al. 1 lit c. du Titre 3 ne s'applique cependant pas aux 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 IIIbis – Salaire minimum (nouveau)**

<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>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 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 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>**

### **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 6<sup>e</sup> 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.

Le contrat de travail doit préciser la durée hebdomadaire du temps de travail.

#### **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).

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.

---

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



**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.

**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<sup>er</sup> octobre au 23 décembre. Les heures ainsi effectuées ne sont pas indemnisées comme des heures supplémentaires, au sens de l'article 10 des présents usages. 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, 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.

**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<sup>re</sup> année : d'un mois pour la fin d'un mois ;
  - dès la 2<sup>e</sup> année : de deux mois pour la fin d'un mois ;
  - dès la 10<sup>e</sup> 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 3 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.

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

### Chapitre 3 : Salaires et indemnités

#### Article 8 – Salaires

1. **Les salaires réels**, à l'exception de ceux des apprentis, sont augmentés de 0,5 % en 2018, de 0,5 % en 2019 et de de 0,5 % en 2020.
2. **Les salaires minimaux** sont fixés comme suit :

<b>2018</b>	Salaires horaires (salaires de base sans 13 <sup>e</sup> et sans suppléments vacances et jours fériés)	Salaires mensuels (pour 42h30 hebdomadaires)
<b>a) Chef d'équipe</b>		
1 <sup>re</sup> année de pratique	29.45 <sup>1</sup> F	5'425 F
2 <sup>e</sup> année de pratique	29.90 F	5'505 F
3 <sup>e</sup> année de pratique	30.50 F	5'615 F
<b>b) Jardinier avec CFC ou diplôme équivalent</b>		
1 <sup>re</sup> année de pratique après l'apprentissage	25.90 F	4'765 F
2 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	27.35 F	5'040 F
3 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	28.40 F	5'230 F
4 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	28.65 F	5'270 F
<b>c) Aide-jardinier</b>		
1 <sup>re</sup> année de pratique	24.75 F	4'560 F
Dès le 4 <sup>e</sup> mois	25.00 F	4'600 F
2 <sup>e</sup> année de pratique	25.35 F	4'670 F
3 <sup>e</sup> année de pratique	25.65 F	4'720 F
4 <sup>e</sup> année de pratique	26.40 F	4'855 F
<b>d) Nouvelles catégories professionnelles pour autant qu'il s'agisse de l'activité prépondérante :</b>		
Chauffeur poids lourd	30.65 F	5'645 F
Machiniste avec permis petites machines	29.95 F	5'510 F
Paysagiste avec CFC de maçon	31.80 F	5'855 F

**e) Apprentis CFC – Salaires mensuels**

1 <sup>re</sup> année	1'375 F
2 <sup>e</sup> année	1'700 F
3 <sup>e</sup> année	2'050 F

2019	Salaires horaires (salaires de base sans 13 <sup>e</sup> et sans suppléments vacances et jours fériés)	Salaires mensuels (pour 42h30 hebdomadaires)
------	---	--

**a) Chef d'équipe**

1 <sup>re</sup> année de pratique	29.60 F	5'455 F
2 <sup>e</sup> année de pratique	30.05 F	5'535 F
3 <sup>e</sup> année de pratique	30.65 F	5'645 F

**b) Jardinier avec CFC ou diplôme équivalent**

1 <sup>re</sup> année de pratique après l'apprentissage	26.00 F	4'790 F
2 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	27.50 F	5'065 F
3 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	28.55 F	5'255 F
4 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	28.80 F	5'300 F

**c) Aide-jardinier**

1 <sup>re</sup> année de pratique	24.90 F	4'585 F
Dès le 4 <sup>e</sup> mois	25.15 F	4'625 F
2 <sup>e</sup> année de pratique	25.50 F	4'690 F
3 <sup>e</sup> année de pratique	25.75 F	4'745 F
4 <sup>e</sup> année de pratique	26.50 F	4'880 F

**d) Nouvelles catégories professionnelles pour autant qu'il s'agisse de l'activité prépondérante :**

Chauffeur poids lourd	30.80 F	5'675 F
Machiniste avec permis petites machines	30.10 F	5'540 F
Paysagiste avec CFC de maçon	31.95 F	5'885 F

**e) Apprentis CFC – Salaires mensuels**

1 <sup>re</sup> année	1'375 F
2 <sup>e</sup> année	1'700 F
3 <sup>e</sup> année	2'050 F

<b>2020</b>	Salaires horaires (salaires de base sans 13 <sup>e</sup> et sans suppléments vacances et jours fériés)	Salaires mensuels (pour 42h30 hebdomadaires)
<b>a) Chef d'équipe</b>		
1 <sup>re</sup> année de pratique	29.75 F	5'480 F
2 <sup>e</sup> année de pratique	30.20 F	5'560 F
3 <sup>e</sup> année de pratique	30.80 F	5'670 F
<b>b) Jardinier avec CFC ou diplôme équivalent</b>		
1 <sup>re</sup> année de pratique après l'apprentissage	26.15 F	4'810 F
2 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	27.65 F	5'090 F
3 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	28.70 F	5'280 F
4 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	28.90 F	5'325 F
<b>c) Aide-jardinier</b>		
1 <sup>re</sup> année de pratique	25.00 F	4'605 F
Dès le 4 <sup>e</sup> mois	25.25 F	4'650 F
2 <sup>e</sup> année de pratique	25.60 F	4'715 F
3 <sup>e</sup> année de pratique	25.90 F	4'770 F
4 <sup>e</sup> année de pratique	26.65 F	4'905 F
<b>d) Nouvelles catégories professionnelles pour autant qu'il s'agisse de l'activité prépondérante :</b>		
Chauffeur poids lourd	30.95 F	5'705 F
Machiniste avec permis petites machines	30.25 F	5'565 F
Paysagiste avec CFC de maçon	32.10 F	5'915 F

**e) Apprentis CFC – Salaires mensuels**1<sup>re</sup> année 1'375 F2<sup>e</sup> année 1'700 F3<sup>e</sup> année 2'050 F**<sup>1</sup>Pour les salariés payés à l'heure, le salaire horaire est calculé comme suit :**

L'indemnité jours fériés est calculée sur les heures travaillées.

L'indemnité vacances est calculée sur les heures travaillées auxquelles s'ajoute l'indemnité jours fériés.

Exemple :*(Calcul basé sur un salaire horaire de 29,45 F / 10 JF / 5 semaines de vacances) :*

12 heures travaillées x 29,45 F = 353.40 F

Indemnité jours fériés 4.42 % x 353.40 F = 15.62 F

Indemnité vacances 10.64 % x 369.02 F = 39.26 F

Total = **408.28 F**Exemple :*(Calcul basé sur un salaire horaire de 28,78 F / 10 JF / 6 semaines de vacances) :*

12 heures travaillées x 29,45 F = 353.40 F

Indemnité jours fériés 4.52 % x 345.36 F = 15.97 F

Indemnité vacances 13.04 % x 369.37 F = 48.17 F

Total = **417.54 F****Attention – allocation de fin d'année (art. 11) : en fin d'année ou au départ du travailleur, une allocation supplémentaire correspondant à 8.33 % du salaire brut total réalisé doit être versée au travailleur. Cette allocation est calculée sur le salaire réalisé, en comprenant l'indemnité jours fériés mais en excluant l'indemnité vacances.**

**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 [...] 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 (anciennement zone 11-12 des TPG), l'employé mangeant sur le chantier ou à l'établissement, ou dans les environs immédiats, reçoit une indemnité de repas de 16 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 (16 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 16 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'île Rousseau.
6. [...]
7. Les indemnités kilométriques pour les travailleurs, qui utilisent leur propre véhicule à la demande de l'employeur, sont fixées au minimum à 0,60 F 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 %.

– 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

Tous les travailleurs au mois et à l'heure ont droit à :

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

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.

L'exercice vacance débute le 1<sup>er</sup> juillet.

#### 15.2 – Calcul de l'indemnité

Les vacances se règlent sur la base de 42 heures ½ de travail par semaine de 5 jours (8 heures ½ par jour).

#### 15.3 – Fermeture annuelle

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<sup>er</sup> janvier, 2 janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> 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  $\frac{1}{2}$  de travail par jour.

Le versement des indemnités est effectué par l'employeur.

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<sup>er</sup> 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.

#### 19.2 – Indemnité journalière

L'indemnité journalière est garantie dès le 2<sup>e</sup> jour de l'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perdu, soit 80 %. Le 1<sup>er</sup> 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 – **abrogé**

### **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 déficiences 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 [...]****Chapitre 6 : Dispositions d'application****Article 25 [...]****Article 26 – Contribution professionnelle**

Pour couvrir les frais résultant de l'application de la convention, 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 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.

La commission paritaire décide seule de l'utilisation des fonds et en assume la gestion.

## **Chapitre 7 : Obligations des employeurs et des travailleurs**

### **Articles 27 à 30 [...]**

#### **Article 31 – Responsabilité**

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 les présents usages, lors de son entrée en vigueur, restent acquises.

CF / NaD / KT / Mäj / 19.11.2020