



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

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

## USAGES

### PARCS ET JARDINS

**(UPJ 2023)**

---

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace le document précédent.

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

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

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : <https://silgeneve.ch/legis/>

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 (LIRT ; RS/GE 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 28 juin 2022,  
vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> février 2023,  
vu l'approbation par la Confédération du 14 février 2023,  
vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 11 octobre 2023,  
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 (ci-après : usages).

<sup>2</sup> Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 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 tout employeur, toute entreprise et partie d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux du ressort de la branche paysagère, à savoir :

- la création et l'entretien des parcs et jardins;
- la création et l'entretien des terrains extérieurs de sport et de jeux;
- la pose de clôtures dans les jardins, les parcs, les bords de route et les terrains de sport;
- la pose de piscines;
- l'installation de systèmes d'arrosage intégrés;
- les travaux de pépinières;
- l'élagage, le soin aux arbres.

Ils s'appliquent également aux centres de jardinage (garden center) pour les travaux de paysagisme 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<sup>1</sup> exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) sont applicables au personnel d'exploitation occupé à des travaux du ressort de la branche paysagère dans les entreprises mentionnées ci-dessus, à l'exception du chef d'entreprise et du personnel administratif et technique travaillant dans les bureaux;

<sup>4</sup> Les articles en lien avec l'engagement (art. 4), les dérogations d'horaires (art. 10) et les vacances (art. 18) ne s'appliquent 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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

---

<sup>1</sup> Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

### **Loi sur le travail**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

<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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

<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 (LEg ; RS 151.1).

### **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 (LTN ; RS 822.41).

### **Droit des étrangers**

<sup>6</sup> L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

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

<sup>1</sup> Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

<sup>2</sup> Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1<sup>er</sup> novembre 2020, le salaire minimum était 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>2</sup>.

<sup>3</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>4</sup> Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

<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>2</sup> Le salaire minimum est de 24.32 francs par heure dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

<sup>3</sup> Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du CO, 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, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

<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 40A al. 4 et 5 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'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT<sup>3</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émoulement.

#### **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 (LPA ; RS/GE E 5 10).

#### **Article VIII – Résiliation**

<sup>1</sup> L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

<sup>2</sup> Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

- a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et
- b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et
- c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

#### **Article IX – 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>3</sup> Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

<sup>2</sup> Les mesures et 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>4</sup>

### Chapitre 2 – Conditions de travail

#### Article 2 – Forme du contrat

- 2.1 L'engagement s'effectue par accord écrit.
- 2.2 L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les points suivants :
  - a) le nom des parties
  - b) la date du début des rapports de travail
  - c) la fonction et la classe de salaire du travailleur
  - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux
  - e) la durée hebdomadaire moyenne du travail
- 2.3 En cas d'engagement à temps partiel, le contrat de travail précisera la part exacte de temps à effectuer de durée annuelle du travail. La présence du travailleur sur les chantiers (matin et/ou après-midi) et les horaires de travail sur les chantiers doivent être clairement mentionnés.
- 2.4 Toute modification des éléments prévus aux alinéas 2 et 3 du présent article doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur.
- 2.5 L'employeur informe les travailleurs des institutions aux assurances sociales auxquelles il a adhéré, ainsi que de l'existence des présents usages

#### Article 3 – Devoir d'annonce

- 3.1 L'employeur annonce tout engagement d'un travailleur à la commission paritaire professionnelle (CPPJ) avant le premier jour d'entrée en service.
- 3.2 [...]
- 3.3 [...]

#### Article 4 – Engagement, délai de congé et résiliation

- 4.1 Le temps d'essai est de deux mois. Celui-ci peut être porté à trois mois, par accord écrit.
- 4.2 Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail par écrit et moyennant un délai de congé de sept jours.

Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par les parties moyennant le respect des délais de congé suivants:

  - pendant la 1<sup>ère</sup> année de service : un mois pour la fin d'un mois
  - dès la 2<sup>ème</sup> année de service : deux mois pour la fin d'un mois
  - dès la 10<sup>ème</sup> année de service : trois mois pour la fin d'un mois.
- 4.3 La notification de la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue lorsque le travailleur est au bénéfice d'indemnités journalières de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie.
- 4.4 [...]
- 4.5 [...]

#### Article 5 – Durée du travail

- 5.1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut (vacances, jours fériés, pauses et absences justifiées inclus) à effectuer pendant une année civile.
- 5.2 La durée annuelle du travail est de 2197 heures pour un travailleur employé à 100 % (52 semaines à 42,25 heures en moyenne). Une durée minimum de 2197 heures par année doit être garantie par l'employeur.
- 5.3 Si le travailleur accomplit des heures supplémentaires selon l'art. 9, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser les 2223 heures, [...].

---

<sup>4</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

**Article 6 – Pause**

- 6.1 Une pause de 15 minutes payée est accordée au milieu de la matinée. Le temps de pause est comptabilisé dans la durée du travail.
- 6.2 [...]
- 6.3 Durant l'horaire d'été, l'entreprise organisera un service de boissons une fois le matin et une fois l'après-midi.
- 6.4 [...]

**Article 7 – Calendrier annuel**

- 7.1 La commission paritaire établit un calendrier annuel de travail de 2197 heures pour la durée de la CCT [...]. Celui-ci respecte la durée hebdomadaire suivante et comprend le rattrapage des vendredis après l'Ascension et le jeûne genevois, ainsi que le 6<sup>ème</sup> jour d'absence en fin d'année. La durée hebdomadaire du travail se situe :
- entre 37,5 heures et 42,5 heures par semaine en janvier et février
  - à 45 heures par semaine entre mars et octobre
  - entre 39 heures et 42 heures par semaine en novembre et décembre.
- 7.2 Le calendrier annuel CCPJ est affiché dans l'entreprise en début d'année.

**Article 8 – Travail du samedi, dimanche et jours fériés**

- 8.1 Il est possible de travailler le samedi matin entre 7 heures et 12 heures. Ces heures doivent être majorées de 25 %. Elles ne font pas partie du calendrier annuel CPPJ visé à l'art. 7. Le nombre d'heures hebdomadaires ne devra excéder en aucun cas 49 heures.
- 8.2 Le travail du samedi doit être annoncé à la CPPJ, au plus tard la veille à 14h. Dès qu'une entreprise annonce plus de 10 samedis de travail dans la même année civile, les samedis suivants doivent faire l'objet d'une demande de dérogation à la CPPJ.
- 8.3 [...]
- 8.4 Les majorations de salaire suivantes sont applicables et payables à la fin du mois concerné :
- Pour le travail du samedi : 25 %
  - Pour les travaux du dimanche et des jours fériés : 100 %.
- 8.5 Le travail du samedi matin, du dimanche ou des jours fériés est payé avec le supplément durant le mois en cours, mais au plus tard le mois suivant.
- 8.6 Les dispositions de la LTr demeurent réservées.

**Article 9 – Heures supplémentaires**

- 9.1 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent 2197 heures.
- 9.2 Les heures effectuées entre 2197 et 2210 ne donnent pas droit à une majoration en temps ou en salaire.
- 9.3 Les heures supplémentaires effectuées qui dépassent les 2210 heures sont compensées de la manière suivante :
- une compensation en temps d'une durée égale, pour autant que le travailleur ait donné son accord, ou
  - une majoration de 25 % du salaire horaire de base. Dans ce cas, la majoration de 25 % doit être payée à la fin du mois concerné.
- 9.4 La compensation des heures supplémentaires en temps se fait au plus tard au 31 mars de l'année suivante.
- 9.5 Le nombre d'heures supplémentaires doit figurer sur les bulletins de salaire mensuels.
- 9.6 Si le travailleur accomplit des heures supplémentaires, la durée annuelle de travail ne peut en aucun cas dépasser les 2223 heures.

**Article 10 – Dérogation de l'horaire**

- 10.1 Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail selon les articles 5, 7 et 8 des présents usages doit présenter une demande préalable motivée pour approbation au secrétariat de la commission paritaire [...]. Le secrétariat de la commission paritaire communique la décision prise à l'entreprise.
- 10.2 Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard de chantier dû à une organisation défaillante et/ou pour un planning trop serré.
- 10.3 Il peut être dérogé à l'horaire normal, selon le calendrier annuel, sans approbation 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 soit 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 11 [...]****Chapitre 3 – Salaires et indemnités****Article 12 – Salaires**

- 12.1 Les classes de salaire sont les suivantes :
- a) Chef d'équipe
  - b) Jardinier avec CFC ou titre équivalent
  - c) Jardinier avec AFP
  - d) Aide-jardinier
  - e) Catégories professionnelles spécifiques
  - f) Apprentis
- 12.2 Les salaires minima conventionnels sont définis dans l'annexe I des présents usages.
- 12.3 [...]

**Article 13 – Treizième salaire**

- 13.1 En fin d'année ou au départ du travailleur, l'employeur verse au travailleur rémunéré à l'heure un montant correspondant à 8,33 % du salaire brut total réalisé au cours de l'année.
- 13.2 Le travailleur rémunéré au mois reçoit un montant correspondant au salaire brut mensuel moyen réalisé au cours de l'année.
- 13.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile, le travailleur reçoit, le jour de son départ, le 8,33 % du salaire brut réalisé pendant la période concernée.

**Article 14 – Travaux spéciaux**

- 14.1 Un supplément de salaire horaire est versé pour les travaux suivants :
- Travaux exécutés dans l'eau avec des cuissardes : 3.75 fr.
  - Travaux en hauteur à plus de 6 mètres : 3.50 fr.
  - Travaux avec marteau-piqueur dès 25 Kg : 5. – fr.
- 14.2 Pour tous les travaux spécifiques, l'employeur fournit l'équipement de protection individuelle adéquat (EPI).

**Article 15 – Indemnités forfaitaires de repas et de déplacement**

- 15.1 Une indemnité forfaitaire de repas et de déplacement de 17 francs par jour de travail est accordée à tous les travailleurs qui travaillent dans le canton de Genève. Cette indemnité forfaitaire est de 21 francs par jour pour les jours de travail effectués hors du canton de Genève. Pour les travailleurs qui travaillent exclusivement et toute l'année à l'intérieur de l'établissement, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est de 16 francs par jour.

15.2 L'évolution de l'indemnité forfaitaire de repas et de déplacement est la suivante :

	Genève	Hors canton	A l'intérieur de l'établissement
– 2024 :	17.50 fr.	21.50 fr.	16.50 fr.
– 2025 :	18.-- fr.	22.-- fr.	17.-- fr.
– 2026 :	18.50 fr.	22.50 fr.	17.50 fr.
– 2027 :	19.-- fr.	23.-- fr.	18.-- fr.

15.3 Lorsque le travailleur est obligé de loger sur le lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais de transport, repas et logement, conformément à l'art. 327a CO. Dans ce cas, l'indemnité prévue sous chiffre 1 est supprimée.

15.4 L'employeur et le travailleur peuvent convenir que ce dernier utilise son véhicule privé pour les trajets professionnels. Dans ce cas, une indemnité kilométrique lui sera accordée, après déduction toutefois du trajet habituel du domicile au lieu de travail ou au lieu de rassemblement. Cette indemnité s'élève à 0.70 fr./km pour les trajets en voiture, de 0.30 fr./km pour les trajets en deux-roues motorisés et de 0.10 fr./km pour les trajets en vélo électrique. Les deux parties peuvent convenir également d'une indemnité forfaitaire pour l'utilisation du véhicule privé, mais celle-ci doit être écrite et signée.

15.5 Le temps de transport est considéré comme durée du travail au sens de l'article 13 al.1 OLT1. [...].

#### Article 16 – Paie

16.1 Le salaire est versé à la fin du mois, mais au plus tard dans les 5 jours ouvrables du mois suivant.

16.2 La mensualisation du salaire du travailleur rémunéré à l'heure doit être effectuée après 6 mois, dès le 7<sup>ème</sup> mois d'emploi.

16.3 L'entreprise doit, sur demande, verser au travailleur un acompte au milieu du mois s'élevant au maximum à 80 % du salaire, pour les heures effectuées jusqu'à cette date.

16.4 En règle générale, l'employeur verse le salaire sur le compte bancaire du travailleur. [...].

#### Article 17 – Absences justifiées

17.1 Le travailleur a droit à son salaire en cas d'absences justifiées pour les motifs suivants (sous réserve de dispositions légales différentes) :

- |   |         |
|---|---------|
| a) Mariage/partenariat enregistré du travailleur :                              | 2 jours |
| b) [...]  |         |
| c) Décès d'un enfant ou du conjoint faisant ménage commun avec le travailleur : | 3 jours |
| d) Décès de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs) :      | 3 jours |
| e) Déménagement (une fois tous les 5 ans) :                                     | 1 jour  |

17.2 En cas de prolongation de l'une de ces absences, le travailleur devra avertir son employeur 24 heures avant la reprise du travail.

### Chapitre 4 – Prestations sociales

#### Article 18 – Droit aux vacances

18.1 Dès l'âge de 20 ans révolus et jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrés de vacances par année civile. Avant l'âge de 20 ans et dès l'âge de 50 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrés de vacances par année civile.

18.2 Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64 % (5/47) et à 13,04 % (6/46) du salaire AVS.

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

18.4 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.

**Article 19 – Jours fériés**

- 19.1 Les 10 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 et 31 décembre.
- 19.2 La perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant ces jours fériés est compensée par une indemnité fixée à 8.5 heures de travail par jour, pour les employés occupés à plein temps. En cas de travail à temps partiel, la rémunération se fait au prorata du temps de travail du travailleur. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, la rémunération du jour férié consiste à une indemnité forfaitaire de 4.42 % du salaire horaire de base pour les employés ayant droit à 5 semaines de vacances, respectivement 4.52 % pour les employés ayant droit à 6 semaines de vacances.
- 19.3 Lorsqu'un jour férié tombe sur un dimanche ou un jour non travaillé, c'est le lendemain ou un autre jour qui est octroyé en congé payé.
- 19.4 Les travaux sur les chantiers sont interdits le 1<sup>er</sup> Mai (jour chômé non payé).

**Article 20 – Service militaire**

- 20.1 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 le travailleur ait travaillé l'autre demi-journée prévue ou s'il ne peut revenir travailler l'autre demi-journée en raison de l'éloignement du lieu d'inspection par rapport au lieu de travail : 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 des charges légales effectives de famille : 100 %
  - c) Journée de recrutement pour les jeunes travailleurs : 100 %
- 20.2 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.
- 20.3 L'article 324a CO est réservé pour les cas où le travailleur ne remplirait pas les conditions posées par cette disposition.

**Article 21 – Allocations familiales**

- 21.1 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.
- 21.2 Le versement des allocations est assuré par la caisse de compensation concernée à laquelle est obligatoirement affilié l'employeur.

**Chapitre 5 – Assurances****Article 22 – Assurance maladie**

- 22.1 Les employeurs sont tenus d'assurer les travailleurs contre les risques de perte de gain due à la maladie, par 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, [...].
- 22.2 L'indemnité journalière est garantie dès le 2<sup>ème</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.
- 22.3 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 au travailleur.
- 22.4 [...]
- 22.5 [...]

**Article 23 – Assurance accidents**

- 23.1 [...]
- 23.2 Les primes de l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.
- 23.3 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.

**Article 24 – 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 25 – Retraite anticipée**

Les parties ont adhéré à la retraite anticipée des métiers du second-œuvre romand (RESOR) qui fait l'objet d'une convention collective spécifique (CCRA-SOR), laquelle fait partie intégrante des présents usages.

La retraite anticipée RESOR est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2011 (selon l'arrêté du Conseil Fédéral). Elle est de force obligatoire pour le secteur du paysagisme et de la pépinière.

**Article 26 – Caisse de prévoyance LPP**

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

**Article 27 – Prévention des accidents**

- 27.1 Les entreprises prennent les mesures utiles pour assurer la sécurité des travailleurs.
- 27.2 Toutes les mesures de prévention prescrites sont appliquées. Le travailleur est tenu de signaler à son supérieur les défauts du matériel et des installations qu'il pourrait constater.
- 27.3 Dans le cas où un travailleur constaterait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il devra interrompre son travail et rétablir les conditions de sécurité requises. S'il ne peut le faire lui-même, il en informera son supérieur et ne reprendra le travail qu'uniquement après la mise en conformité de son chantier.
- 27.4 Tout chantier important sera muni d'une pharmacie contenant le matériel nécessaire pour un premier pansement en cas d'accident.

**Chapitre 6 – Formation****Article 28 – Formation professionnelle**

- 28.1 Les entreprises sont incitées à favoriser la formation professionnelle des travailleurs et à accorder, en tenant compte des besoins de l'exploitation, au moins 3 jours de congés de formation pour le suivi des cours en lien avec l'activité professionnelle.
- 28.2 Les cours sont suivis de préférence pendant l'hiver.
- 28.3 Les demandes de congés sont présentées à l'employeur au moins quatre semaines avant le début des cours.
- 28.4 Pour toute formation décrite à l'alinéa 1, le travailleur en congé de formation est payé normalement par l'employeur. [...].

**Article 29 [...]****Chapitre 7 – Dispositions d'application****Article 30 [...]****Article 31 – Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel<sup>5</sup>**

- 31.1 Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes :
  - 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais d'exécution ;[...]
- 31.2 La contribution patronale est fixée à 0,5 % des salaires bruts soumis AVS.
- 31.3 L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire (CPPJ).
- 31.4 Les contributions aux frais d'exécution servent notamment :

---

<sup>5</sup> Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur

- au contrôle de l'application de la CCT ;
- [...]
- aux prestations et aides sociales ;
- aux frais [...] d'impression ;
- à la santé et sécurité au travail.

31.5 [...]

31.6 [...]

## **Chapitre 8 – Obligations des employeurs et des travailleurs**

### **Articles 32-33 [...]**

#### **Article 34 – Travail hors entreprise**

34.1 [...]

34.2 [...]

34.3 Le travailleur engagé à plein temps qui souhaite exercer une activité accessoire doit l'annoncer à son employeur principal. L'ensemble de son activité ne doit pas dépasser 50 heures par semaine.

34.4 En cas d'infraction à cette interdiction de travail hors entreprise, la commission paritaire peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une peine conventionnelle.

### **Articles 35-36 [...]**

#### **Article 37 – Responsabilité**

37.1 [...]

37.2 Il est interdit de consommer des boissons alcoolisées ainsi que des stupéfiants pendant les heures de travail ou de se présenter au travail sous leur emprise.

#### **Article 38 – Conditions minimales**

Les conditions de salaire et de travail des travailleurs qui sont supérieures aux minima fixés par les présents usages lors de son entrée en vigueur restent acquises.

## **Chapitre 9 – Dispositions générales**

### **Articles 39 à 43 [...]**

## Annexe I

## Grille des salaires minima

Les salaires minimaux sont fixés comme suit :

	<u>Salaire horaire / fr.</u> Salaire de base, sans 13 <sup>ème</sup> et sans supplément vacances et jours fériés	<u>Salaire mensuel / fr.</u> Pour 42.25 heures hebdomadaires (2197 heures annuelles)
<b>1. Chef d'équipe</b>		
a) 1 <sup>re</sup> année de pratique	30.05	5 500.--
b) 2 <sup>e</sup> année de pratique	30.50	5 580.--
c) Après 2 ans de pratique	31.15	5 695.--
<b>2. Jardinier avec CFC ou diplôme équivalent</b>		
a) 1 <sup>re</sup> année de pratique après l'apprentissage	26.40	4 830.--
b) 2 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	27.95	5 110.--
c) 3 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	29.00	5 300.--
d) 4 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	29.20	5 345.--
<b>3. Jardinier avec AFP</b>		
a) 1 <sup>re</sup> année de pratique après l'apprentissage	25.75	4 710.--
b) 2 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	26.30	4 805.--
c) 3 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	27.00	4 940.--
d) 4 <sup>e</sup> année de pratique après l'apprentissage	27.80	5 080.--
<b>4. Aide-jardinier</b>		
a) 1 <sup>re</sup> année de pratique	25.30	4 625.--
b) Dès le 4 <sup>e</sup> mois	25.55	4 670.--
c) 2 <sup>e</sup> année de pratique	25.90	4 735.--
d) 3 <sup>e</sup> année de pratique	26.20	4 790.--
e) 4 <sup>e</sup> année de pratique	26.90	4 925.--
<b>5. Catégories professionnelles spécifiques</b> (pour autant qu'il s'agisse de l'activité prépondérante) :		
Chauffeur poids lourds	31.30	5 730.--
Machiniste avec permis petites machines	30.55	5 590.--
Paysagiste avec CFC de maçon	32.50	5 940.--
<b>6. Apprentis CFC</b>		
1 <sup>re</sup> année		1 380.--
2 <sup>e</sup> année		1 705.--
3 <sup>e</sup> année		2 060.--

**Annexe II et III [...]**