REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

ARCHITECTES

(UARCH 2024)

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 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-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/

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 des bureaux d'architectes à Genève, conclue le 23 février 2017,
vu la décision de la Commission des mesures d'accompagnement (CMA) du 11 février 2019;
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

[1] Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

[3] A l'exception des articles 2 et 3, les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont établies sur la base d'une enquête menée auprès des entreprises actives dans le secteur et sur décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi. Les articles 2 et 3 des présents usages sont tirés de la convention collective genevoise citée en préambule.

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, des travaux d'architecture.

[2] Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Les dispositions spécifiques des usages (Titre 3) sont applicables aux architectes et dessinateurs architectes ainsi qu'au personnel administratif, à l'exception des catégories suivantes :

– les stagiaires, au sens de l'alinéa 4, dont les conditions de travail sont fixées par le contrat de stage ;
– les apprentis, dont les conditions de travail sont fixées par le contrat d'apprentissage.

[4] Sont considérées comme stagiaires les personnes effectuant les stages suivants :

– stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante ;
– stages effectués après une première formation finalisée (exemple : Bachelor), stages d'orientation en vue d'une deuxième formation (exemple : Master), sous condition que l'utilité du stage soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation ;
– stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Il incombe au stagiaire de fournir à l'employeur les documents attestant de la nécessité d'effectuer un stage dans le cadre de sa formation.

La personne engagée en qualité de stagiaire, mais dont les conditions précitées ne sont pas remplies, est considérée comme un travailleur soumis au Titre 3.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

[1] 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).

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes

Loi sur le travail

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

[2bis] Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

[2ter] 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

[3] 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).

[3bis] 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.

[3ter] 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

[4] 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

[5] 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

[6] 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

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

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er 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 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] 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.

[4] 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).

[5] 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

[1] 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.

[2] 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.

---

[2] Le salaire minimum est de 24.32 francs par heure dès le 1er janvier 2024.

[3] 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.

[3bis] 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

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] 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.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

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

[2] 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.

[3] **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 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.

[2] 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.

[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.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur

CHAPITRE I – Durée du travail

Article 1 – Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail pour le personnel occupé à plein temps est de 42 heures réparties sur 5 jours.

CHAPITRE II – Salaires et indemnités

Article 2 – Catégories professionnelles

1. **Architectes Master – REG A ou équivalents**
   - Les titulaires d'un Master de l'EPFL, de l'EPFZ, d'une Haute Ecole Spécialisée (HES), de l'Ecole d'architecture de l'Université de Genève, de l'Université de la Suisse italienne ou les porteurs d'un diplôme universitaire reconnu et équivalent
   - Les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG A
2. **Architectes Bachelor – REG B ou équivalents**
   - Les titulaires d'un Bachelor d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération ou encore les porteurs d'un diplôme reconnu et équivalent
   - Les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG B
3. **Dessinateurs CFC orientation architecture – REG C ou équivalents**
   - Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur orientation architecture ou les porteurs d'un certificat équivalent
   - Les personnes inscrites en qualité de technicien-architecte au REG C
4. **Personnel administratif**
   - Les porteurs du Certificat fédéral de Capacité (CFC) d'employé de commerce, les porteurs d'un certificat équivalent ou les personnes pouvant justifier d'aptitudes ou d'expériences dans le domaine

Article 3 – Salaires – modifié

Les salaires annuels minimaux des catégories professionnelles citées à l'article 2 sont les suivants. Ils peuvent être divisés en 12 ou 13 mensualités.

	Salaire brut minimum à l'engagement sans expérience	Salaire brut minimum avec 1 an d'expérience	Salaire brut minimum avec 3 ans d'expérience
1. Architectes Master REG A ou équivalents	58 680.-	60 120.-	65 640.-
2. Architectes Bachelor REG B ou équivalents	53 114.88*	53 114.88*	56 760.-
3. Dessinateurs CFC orientation architecture REG C ou équivalents	53 114.88*	53 114.88*	53 760.-
4. Personnel administratif	53 114.88*	53 114.88*	53 760.-

Article 4 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont compensées en temps de repos d'égale durée.

---

* Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Le calcul et le versement de la rémunération doivent s'effectuer sur une base mensuelle. Cela signifie que les employés doivent percevoir, chaque mois, une rémunération conforme au salaire minimum genevois. Toutefois, l'employeur a la possibilité de différer, jusqu'en fin d'année :

- le versement d'une part du salaire minimum s'élevant à maximum 8.33% ou
- le paiement du 13ème salaire si ce dernier fait partie des conditions salariales

CHAPITRE III – Vacances et jours fériés

Article 5 – Vacances

Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

– **Dès 20 ans révolus** (art. 329 a du Code des obligations)	4 semaines (8.33 %)
– **Jusqu'à 20 ans révolus** (art. 329 a du Code des obligations)	5 semaines (10.64 %)
– **Dès 50 ans révolus et 10 ans d'ancienneté (cumulatif)**	5 semaines (10.64 %)

Article 6 – Jours fériés rémunérés

1. L'employeur est tenu de compenser à hauteur de 100 % la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant les jours fériés légaux.
2. A Genève, les jours fériés légaux sont les suivants :
   - 1er janvier
   - Vendredi saint
   - Lundi de Pâques
   - Ascension
   - Lundi de Pentecôte
   - 1er août
   - Jeûne genevois (jeudi suivant le 1er dimanche de septembre)
   - Noël
   - 31 décembre
3. Les jours fériés tombant sur un dimanche sont compensés le lundi suivant.

CHAPITRE IV – Prestations sociales

Article 7 – Assurance perte de gain en cas de maladie

1. L'employeur est tenu de contracter une assurance perte de gain en cas de maladie.
2. Le contrat doit prévoir le versement de prestations s'élevant à 80 % du salaire pendant 730 jours ; le délai de carence ne peut excéder 30 jours.
3. Pendant les 30 premiers jours d'arrêt maladie, le salaire est payé à 100 %.
4. La prime est prise en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le travailleur.

Maj/14.12.23