

Préambule

Pour alléger la lecture, le masculin est utilisé dans le texte. Ce dernier est également valable pour le féminin.

Pour autant qu'aucune CCT plus favorable ne soit applicable aux travailleurs, les partenaires s'entendent sur la présente convention collective de travail (ci-après CCT) qui a pour but :

- *de maintenir et de renforcer les bonnes relations entre les parties contractantes;*
- *de promouvoir les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des employés;*
- *d'offrir des conditions d'emploi attractives ;*
- *d'assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes;*
- *de défendre les intérêts professionnels communs, tels que la lutte contre le travail au noir ou frauduleux et la promotion de la qualité, de la formation professionnelle et de la sécurité au travail;*
- *d'assurer la pérennité des emplois durables en tenant compte des spécificités de la branche du paysagisme ;*
- *d'assurer la paix absolue du travail;*
- *de créer un partenariat socialement responsable entre les parties.*

Dans un souci de justice et d'équité de traitement, la présente CCT s'applique à tous les travailleurs actuels ou futurs des partenaires signataires. Les acquis salariaux restent garantis.

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1 Champ d'application

1.1 Champ d'application du point de vue territorial

La présente convention s'applique sur tout le territoire du canton de Genève.

1.2 Champ d'application du point de vue des entreprises

La présente convention s'applique à tous les employeurs, toutes les entreprises, les secteurs et parties d'entreprises qui exécutent 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.*

La présente convention s'applique aux centres de jardinage (garden center) pour les travaux de paysagisme réalisés à l'extérieur de l'établissement.

1.3 Champ d'application du point de vue du personnel

La présente convention s'applique à tout le 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.

Les apprentis sont soumis à la présente convention à l'exception des articles en lien avec l'engagement (art. 4), les dérogations d'horaire (art. 10) et les vacances (art.18).

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 de la présente CCT.

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 *Cette annonce vaut annonce à l'institution de retraite anticipée chargée de percevoir les cotisations et/ou de servir les prestations prévues par la CCRA SOR, conformément aux dispositions de cette dernière.*

3.3 *Toute annonce faite par l'employeur à une des caisses de compensation constituées en vertu de l'article 28 de la présente CCT vaut annonce à la commission paritaire professionnelle (CPPJ).*

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 1ère année de service : un mois pour la fin d'un mois
- ✓ dès la 2ème année de service : deux mois pour la fin d'un mois
- ✓ dès la 10ème 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 L'employeur accorde au travailleur licencié le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. En cas de licenciement économique exclusivement, l'employeur accorde une demi-journée payée par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi, pour autant que le travailleur présente un justificatif prouvant ses démarches.

4.5 Les motifs de résiliation prévus à l'art. 337 CO demeurent réservés.

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 CCT, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser les 2223 heures, sauf en cas de rattrapage d'heures pour cause d'intempéries (art. 11 CCT).

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 Le travailleur ne peut être forcé à rester sur l'emplacement de travail durant la pause que si ce dernier est conforme aux articles 29 et suivants de l'OLT 3.

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 En cas de conditions météorologiques extrêmes, les dispositions prévues dans l'OLT 3 sont réservées.

Article 7 Calendrier annuel

7.1 La commission paritaire établit un calendrier annuel de travail de 2197 heures pour la durée de la CCT (*annexe II*). Celui-ci respecte la durée hebdomadaire suivante et comprend le rattrapage des vendredis après l'Ascension et le jeûne genevois, ainsi que le 6^{ème} 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.

La commission paritaire peut modifier le calendrier annuel de travail (annexe II) en raison de circonstances particulières.

7.2 Le calendrier annuel CPPJ 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 CCT. 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 Le travail du samedi matin est facultatif pour les travailleurs et ne peut pas leur être imposé.

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 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 :

- 1) une compensation en temps d'une durée égale, pour autant que le travailleur ait donné son accord, ou
- 2) 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 de la présente convention doit présenter une demande préalable motivée pour approbation au secrétariat de la commission paritaire *qui consulte les partenaires sociaux*. 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 Intempéries

11.1 Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid, forte chaleur), les travaux en plein air doivent être interrompus. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant.

11.2 Dans ce cas, le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui. Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.

11.3 L'employeur peut également permettre aux travailleurs de disposer librement de leur temps, pendant les périodes mentionnées à l'alinéa 1. Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera rattrapé. Si le temps de travail annuel dépasse les 2223 heures, le travailleur ne devra rattraper que la moitié du temps de travail non effectué.

11.4 Les heures de rattrapage du temps de travail non effectué ne sont pas majorées.

11.5 Aucune indemnité forfaitaire au sens de l'art. 15 CCT n'est due durant les jours pleins où le travailleur est libéré de son obligation de travailler.

11.6 Restent réservées les dispositions cantonales en matière d'intempéries.

CHAPITRE 3 SALAIRES ET INDEMNITES

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 de la présente convention.

12.3 Des négociations salariales ont lieu chaque année entre les partenaires sociaux, en septembre.

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 : CHF 3.75
- Travaux en hauteur à plus de 6 mètres : CHF 3.50
- Travaux avec marteau-piqueur dès 25 Kg : CHF 5. –

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 CHF 17.- par jour de travail est accordée à tous les travailleurs qui travaillent dans le canton de Genève. Cette indemnité forfaitaire est de CHF 21.- 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 CHF 16.- par jour.

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

| | <u>Genève</u> | <u>Hors canton</u> | <u>A l'intérieur de l'établissement</u> |
|----------|---------------|--------------------|---|
| • 2024 : | CHF 17.50 | CHF 21.50 | CHF 16.50 |
| • 2025 : | CHF 18.- | CHF 22.- | CHF 17.- |
| • 2026 : | CHF 18.50 | CHF 22.50 | CHF 17.50 |
| • 2027 : | CHF 19.- | CHF 23.- | CHF 18.- |

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 CHF 0.70/km pour les trajets en voiture, de CHF 0.30/km pour les trajets un deux-roues motorisés et de CHF 0.10/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. *Le temps de transport hors canton est indemnisé au salaire de base, uniquement pour la partie qui dépasse une demi-heure par jour dès la frontière cantonale.*

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^{ème} 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. *Les paiements en espèces ont un effet libératoire uniquement s'ils sont contresignés par le travailleur, en sus des règles de droit civil.*

Art 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) Naissance/adoption d'un enfant : | 2 jours |
| 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 :

1er janvier, 2 janvier, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er 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 1er 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, par le biais d'un contrat géré paritairement.

22.2 L'indemnité journalière est garantie dès le 2^{ème} 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.

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 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 324a CO.

22.5 L'employeur veillera 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).

Article 23 Assurance accidents

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

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 de la présente convention.

La retraite anticipée RESOR est entrée en vigueur le 1^{er} 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. *L'indemnisation des congés de formation et des frais d'écolage est réglée par le règlement du fonds paritaire.*

Article 29 Autres congés de formation

29.1. *Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).*

29.2. *L'organisation de ces cours tient compte des conditions suivantes :*

- a) *les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver ;*
- b) *le même travailleur ne peut obtenir qu'un jour de congé de formation au maximum par année civile ;*
- c) *la participation est limitée, en principe, à un seul travailleur par entreprise et par cours, ceci en regard de la taille de l'entreprise ;*
- d) *les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début du cours ;*
- e) *l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par le fonds paritaire de la CPPJ.*

CHAPITRE 7 DISPOSITIONS D'APPLICATION

Article 30 Caisse de compensation

30.1 *Pour assurer une égale répartition des prestations mises à la charge des employeurs, notamment à teneur des articles 17 à 21 de la présente convention, chaque association patronale peut disposer d'une caisse de compensation professionnelle. Le cas échéant, cette*

caisse est chargée de la perception et de la transmission aux institutions intéressées par des contributions dues en vertu des articles 21, 25 et 31 de la présente convention.

30.2 Outre les membres des associations professionnelles, qui sont d'office affiliés à la caisse de compensation, la caisse de compensation professionnelle peut accepter à titre d'affilié tout employeur qui participe à titre individuel à la présente convention, conformément aux règlements de la caisse.

30.3 En cas de refus d'une inscription ou d'une radiation par une caisse de compensation, celle-ci en informe la Commission paritaire professionnelle 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 ;
- des agissements contraires aux règles de l'éthique de la profession (infraction grave envers les dispositions de la CCT).

30.4 Toute contestation relative aux droits et obligations des entreprises engagées à contribuer à la caisse de compensation est tranchée sur la base des règlements de cette institution.

30.5 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, conformément à l'article 41 de la présente convention.

30.6 Dans ce cas, les décisions de la commission paritaire professionnelle peuvent être contestées devant 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.

30.7 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'entreprise en question, ainsi que des administrations publiques intéressées.

Article 31 Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel

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 ;

Une contribution supplémentaire est prévue pour les travailleurs liés à la présente convention :

- 0,3% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais de formation et de perfectionnement professionnel.

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 :

- au contrôle de l'application de la CCT ;
- au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ;
- aux prestations et aides sociales ;
- aux frais de rédaction et d'impression ;
- à la santé et sécurité au travail.

31.5. Les contributions aux frais de formation servent notamment :

- à la formation et au perfectionnement professionnel ;
- à la promotion des métiers ;

31.6 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.

CHAPITRE 8 OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Art. 32 Sous-traitants et devoirs de l'adjudicataire

32.1 L'employeur qui sous-traite à des tiers des travaux tombant dans le champ d'application de la présente CCT doit informer ses sous-traitants afin que ces derniers connaissent et appliquent les dispositions de la présente CCT.

32.2 Est soumis à l'obligation de l'alinéa 1 tout particulier, personne morale ou plate-forme numérique qui organise, à des fins commerciales, la sous-traitance de travaux tombant dans le champ d'application de la présente CCT.

32.3 La signature de la « déclaration de soumission » (annexe III) par le sous-traitant vaut preuve d'information au sens de l'alinéa 1.

32.4 En cas de manquement au devoir d'information des sous-traitants, la commission paritaire peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une peine conventionnelle, conformément à l'art. 41 de la présente convention.

Article 33 Travail frauduleux

33.1 Le travail frauduleux (ou travail au noir) est tout travail s'inscrivant dans le champ d'application de la présente convention, rémunéré ou non et non-déclaré aux assurances sociales.

33.2 Les parties s'engagent à lutter avec énergie contre le travail frauduleux et à soumettre à la Commission paritaire tous les cas dont elles ont eu connaissance.

33.3 Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir un quelconque travail frauduleux. L'employeur ne doit pas faire exécuter sciemment ou favoriser le travail frauduleux.

33.4 En cas d'infraction à cette interdiction de travail frauduleux, la commission paritaire peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une peine conventionnelle conformément à l'art. 41 de la présente convention.

Article 34 Travail hors entreprise

34.1 Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.

34.2 Le travailleur engagé à plein temps n'est pas autorisé à exercer, sans autorisation de l'employeur, toute autre activité payée pendant une période de vacances.

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 conformément à l'art. 41 de la présente convention

Article 35 Représentation des travailleurs

35.1 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).

35.2 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 œuvre pour que la paix absolue du travail soit respectée par tous les travailleurs de l'entreprise.

Article 36 Droits syndicaux

36.1 Les parties reconnaissent l'importance des droits syndicaux et s'engagent à respecter leur exercice, selon les dispositions du droit national et international, à savoir principalement l'art. 28 de la Constitution fédérale suisse et les convention 87 et 98 de l'OIT.

36.2 Les parties garantissent notamment le droit à la diffusion d'information syndicale sur les lieux de travail des employés soumis à la présente convention, en priorité durant les pauses de 9h et de midi. Les syndicats font preuve de retenue dans leurs interventions sur des propriétés privées habitées.

36.3 Un travailleur qui estime avoir été licencié pour son activité syndicale peut saisir la CCPJ, par écrit, avant la fin de son délai de congé. La CPPJ se saisit du dossier et met en place une médiation dans un délai d'un mois. Faute d'accord, la CPPJ mettra tout en œuvre pour replacer le T dans une autre entreprise conventionnée.

Article 37 Responsabilité

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

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 la présente convention collective de travail lors de son entrée en vigueur restent acquises.

CHAPITRE 9 DISPOSITIONS GENERALES

Article 39 Commission paritaire professionnelle (CPPJ)

39.1 Une commission paritaire est instituée dans le but de veiller à l'application de la présente convention. Elle est constituée sous la forme juridique d'une association.

39.2 La commission paritaire est composée d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux, accompagnés des secrétaires des parties contractantes et d'un secrétaire paritaire.

39.3 Les décisions de la commission paritaire se prennent à la majorité simple, le secrétaire paritaire n'ayant pas le droit de vote.

39.4 La commission paritaire a notamment pour tâche de :

- a) veiller à l'application de la présente convention en procédant à des contrôles sur les chantiers et dans les entreprises soumises à la présente convention, y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire ;
- b) obtenir des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Elle peut notamment exiger des employeurs la production de fiches de salaire, contrats de travail, décompte d'heures, attestations relatives à la durée des vacances et contrats d'assurance maladie perte de gain ;

- c) exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales ;
- d) décider de subordonner des entreprises à la présente convention ;
- e) établir un règlement d'utilisation du fonds paritaire ;
- f) recouvrer les contributions pour frais d'exécution, au besoin par voie judiciaire ;
- g) administrer et gérer les contributions pour frais d'exécution, *au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuels* ;
- h) encaisser et recouvrer les peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
- i) *intervenir, sur requête, comme organe de conciliation extrajudiciaire lors de différends individuels ou collectifs* ;
- j) *décider de l'interprétation de la présente convention à la demande de l'une des parties signataires* ;
- k) prononcer des peines conventionnelles, des avertissements et la mise à charge de frais de contrôle ;
- l) constituer une commission spécifique pour l'examen nécessaire au changement de catégories salariales professionnelles prévues dans la CCT.

39.5 La commission paritaire peut déléguer ses tâches à un tiers.

39.6 Les frais liés au fonctionnement de la commission paritaire sont pris en charge par le fonds paritaire.

Article 40 Cartes professionnelles (badges)

40.1 Dans le but de faciliter les tâches administratives des employeurs et des travailleurs, la commission paritaire professionnelle (CPPJ) peut émettre une carte d'identification professionnelle (badge de chantier) ou souscrire à un badge existant.

40.2 La commission paritaire professionnelle (CPPJ) émet un règlement définissant le contenu ainsi que les conditions d'obtention, de maintien ou de retrait de la carte d'identification professionnelle.

Article 41 Peines conventionnelles

41.1 Les peines conventionnelles sont prévues dans un règlement établi par la commission professionnelle paritaire.

41.2 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par avertissement ou une peine conventionnelle d'un montant de CHF 20'000.- au plus par cas d'infraction, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission professionnelle paritaire peut déroger et aller au-delà des CHF 20'000.- si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

41.3 Ce montant peut être porté à CHF 100'000.- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La commission professionnelle paritaire peut déroger et aller au-delà de CHF 100'000.- si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

Article 42 Chambre des relations collectives de travail (CRCT)

42.1 Toute peine conventionnelle prononcée par la commission paritaire peut être contestée dans les 30 jours dès sa notification devant la Chambre des relations collectives de travail (ci-après CRCT).

42.2 La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance d'arbitrage, en application de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail (LCRCT).

42.3 En cas de différend avec une entreprise ayant son siège à l'étranger ou dans un autre canton que Genève ou avec un travailleur domicilié à l'étranger ou dans un autre canton que Genève, le for juridique se trouve au siège de la commission paritaire.

Article 43 Entrée en vigueur et renouvellement

43.1 La présente convention entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2023. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2027 et se renouvellera d'année en année, par tacite reconduction, si elle n'est pas dénoncée par lettre recommandée par l'une des parties au moins quatre mois avant son échéance.

43.2 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.

43.3 Les parties conviennent d'entamer les négociations de la CCT 2028 dès le mois de février 2027.

Ainsi fait à Genève, le 28 juin 2022

Pour l'Association Jardin Suisse Genève :

Robert ANGELOZZI

Xavier CHENEVAS

Pour le Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil – GGE :

Peter RUPF

Matthieu DEPERRAZ

Pour UNIA :

Nico LUTZ

Vania ALLEVA

José SEBASTIAO

Pour le Syndicat SIT :

Martin MALINOVSKI

Pour le syndicat SYNA :

Pedro LEITE