

ARCHITECTES CCT genevoise

[**↓ TABLE DES MATIÈRES**](#)

Convention collective de travail des bureaux d'architectes à Genève

Table des matières

[Préambule](#)

[Parties contractantes](#)

<u>Art. 1</u>	Champ d'application
<u>Art. 2</u>	Catégories professionnelles
<u>Art. 3</u>	Personnel à temps partiel
<u>Art. 4</u>	Engagement et congé
<u>Art. 5</u>	Durée hebdomadaire du travail et horaire
<u>Art. 6</u>	Travail supplémentaire
<u>Art. 7</u>	Salaires
<u>Art. 8</u>	Frais de déplacements
<u>Art. 9</u>	Vacances
<u>Art. 10</u>	Jours fériés
<u>Art. 11</u>	Congés payés spéciaux
<u>Art. 12</u>	Perte de salaire en cas de maladie
<u>Art. 13</u>	Assurance accidents
<u>Art. 14</u>	Prévoyance-vieillesse, décès et invalidité
<u>Art. 15</u>	Service militaire
<u>Art. 16</u>	Obligations réciproques
<u>Art. 17</u>	Contrats particuliers
<u>Art. 18</u>	Liberté d'association
<u>Art. 19</u>	Situations acquises
<u>Art. 20</u>	Paix du travail
<u>Art. 21</u>	Conseil professionnel paritaire
<u>Art. 22</u>	Entrée en vigueur et clauses de renouvellement
	<u>Signatures</u>

Convention collective de travail des bureaux d'architectes à Genève

Préambule

A noter que le terme "travailleur" tel qu'il figure dans les pages suivantes sous-entend "travailleur" et "travailleuse".

Parties contractantes

- L'Association Genevoise d'Architectes (AGA) d'une part
- Le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB) et le Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT) d'autre part

Art. 1 Champ d'application

La Convention est destinée à régler les conditions et les relations de travail entre les divers acteurs de

la profession, afin de promouvoir la prospérité commune et assurer à chacun une rémunération conforme à son travail.

Elle s'étend à l'ensemble du territoire du Canton de Genève et définit les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs des deux sexes mentionnés à l'art. 2 occupés dans les bureaux d'architectes.

Elle s'applique aux employeurs et travailleurs membres des associations signataires. Elle s'applique également aux employeurs et travailleurs non-membres des associations contractantes qui auront, par un règlement de bureau ou un contrat individuel, soumis leurs relations de travail à la présente Convention.

Les conditions de travail des apprentis sont fixées par le contrat d'apprentissage.

Art. 2 Catégories professionnelles

La Convention s'applique aux catégories professionnelles suivantes :

1. Architectes

- Les diplômés de l'EPFL, de l'EPFZ, de l'IAUG ou les porteurs d'un diplôme universitaire équivalent
- Les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG A

2. Techniciens-architectes ETS – HES

- Les diplômés d'une Ecole Technique Supérieure (ETS) reconnue par la Confédération ou les porteurs d'un diplôme équivalent
- Les diplômés ETS inscrits en qualité d'architecte-technicien au REG B
- Les diplômés d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération

3. Dessinateurs-architectes

- Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur en bâtiment ou les porteurs d'un certificat équivalent

4. Personnel administratif

- Les porteurs du Certificat fédéral de Capacité (CFC) d'employé de commerce ou les porteurs d'un certificat équivalent

Art. 3 Personnel à temps partiel

La Convention est également applicable au personnel à temps partiel, à savoir le personnel régulier accomplissant un horaire réduit.

Ne sont pas soumis à la dite Convention les travailleurs occasionnels rétribués à l'heure selon un horaire irrégulier.

Art. 4 Engagement et congé

L'engagement et le congé sont confirmés par écrit, en principe par lettre recommandée.

La lettre d'engagement, cas échéant le contrat de travail, doivent mentionner la durée hebdomadaire de travail ainsi que le salaire.

Pour les catégories art. 2-1 et art. 2-2 (architectes et techniciens-architectes ETS – HES), les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chaque partie peut donner congé moyennant un avertissement préalable de 7 jours pour la fin d'une semaine pendant le premier mois, et de deux semaines pour la fin d'une semaine pendant le deuxième et le troisième mois.

Pour les catégories art. 2-3 et art. 2-4 (dessinateurs-architectes et personnel administratif), le temps d'essai est ramené à 2 mois, avec le même délai que les catégories art. 2-1 et art. 2-2.

En cas d'absence justifiée du travailleur pendant le temps d'essai, ce dernier est prolongé d'autant.

Lorsqu'à la fin de son apprentissage un travailleur est engagé comme dessinateur-architecte par le bureau où il a reçu sa formation, ce nouveau contrat ne comporte pas de temps d'essai.

Après le temps d'essai, le délai de congé est fixé comme suit :

- | | |
|--|----------------------------------|
| – Pendant la première année de service | un mois pour la fin d'un mois |
| – Dès la deuxième année de service | deux mois pour la fin d'un mois |
| – Dès la dixième année de service | trois mois pour la fin d'un mois |

En cas de dénonciation du contrat, l'employeur doit laisser au travailleur le temps libre nécessaire et justifié pour chercher un autre emploi (selon CO).

Demeurent réservées les dispositions du Code des Obligations (CO) relatives à la résiliation immédiate pour justes motifs, à la résiliation en temps inopportun et à la résiliation abusive.

Art. 5 Durée hebdomadaire du travail et horaire

La durée maximale de travail est de 42 heures par semaine, en principe réparties sur 5 jours, du lundi au vendredi.

La durée du travail peut être répartie selon un horaire fixe ou flexible, pour tout ou partie du personnel; la durée et l'horaire font l'objet d'un accord entre les parties.

Les travailleurs chargés de la surveillance de travaux de chantier sont tenus d'adapter leur horaire de travail à celui du chantier, selon les exigences dictées par leur fonction.

Art. 6 Travail supplémentaire

Est considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué au-delà de 42 heures par semaine. Il n'est admis qu'exceptionnellement en cas d'urgence, si les circonstances l'exigent : dans la mesure du possible, un avis préalable est donné au travailleur.

Aucune heure de travail supplémentaire ne peut être demandée lorsque l'employeur a mis tout ou partie de son personnel au chômage partiel ou total, sauf s'il s'adresse à des travailleurs exerçant dans une autre discipline ou exerçant une autre fonction.

Les heures supplémentaires sont rétribuées sans majoration ou compensées par un congé d'une durée équivalente, selon accord préalable entre les parties.

A partir de la 7ème heure supplémentaire par mois, le travail supplémentaire est rémunéré ou compensé en congé avec une majoration de :

- 25 % lorsqu'il est effectué entre 6 h et 22 h, samedi compris
- 50 % lorsqu'il est effectué entre 22 h et 6 h
- 100 % lorsqu'il est effectué un dimanche ou un jour férié.

En aucun cas le travail supplémentaire ne pourra dépasser 170 heures par année.

Les heures de travail supplémentaires effectuées doivent être annoncées mensuellement par les travailleurs et sont payées dans le mois qui suit, en même temps que le salaire. La compensation en congé doit intervenir dans un délai de trois mois à défaut d'un accord entre les parties.

Art. 7 Salaires

Le salaire fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le travailleur. Il prend en compte la qualification professionnelle et l'apport réel du collaborateur à l'activité du bureau. Le salaire annuel peut-être divisé en 12 ou 13 mensualités.

La Convention fixe, sur la base du tableau ci-dessous, les salaires bruts minimaux annuels en fonction de l'expérience et selon les catégories professionnelles décrites à l'article 2, soit :

- Salaire brut minimum à l'engagement à l'issue de la formation professionnelle
- Salaire brut minimum après une année d'activité dans le bureau
- Salaire brut minimum pour les travailleurs pouvant justifier de cinq ans d'expérience

	SALAIRE BRUT MINIMUM D'ENGAGEMENT	SALAIRE BRUT MINIMUM APRES 1 AN	SALAIRE BRUT MINIMUM AVEC 5 ANS D'EXPERIENCE
2.1. Architectes	56 550.-	57 850.-	68 900.-
2.2. Techniciens-architectes	50 700.-	52 000.-	62 400.-
2.3. Dessinateurs-architectes	45 500.-	46 800.-	55 900.-
2.4. Personnel administratif	45 500.-	46 800.-	55 900.-

Les situations particulières seront soumises au conseil professionnel paritaire.

A travail et horaires égaux, et pour une même catégorie professionnelle décrite à l'article 2, le salaire des femmes est égal à celui des hommes.

Le travailleur doit pouvoir disposer de son salaire au plus tard le dernier jour du mois.

Art. 8 Frais de déplacement

Lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires à son entretien lui sont remboursées. Toutefois, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire.

Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur utilise pour son travail son propre véhicule à moteur, il a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien selon l'article 327b CO ; ce remboursement de frais n'entraîne pour l'employeur aucune responsabilité à l'égard du travailleur ou de tiers. Ces frais peuvent être compensés par l'octroi d'un montant forfaitaire après accord entre l'employeur et le travailleur.

Art. 9 Vacances

Tous les travailleurs ont droit à quatre semaines de vacances payées (équivalent à 20 jours de travail) par année d'activité dans le bureau dont deux semaines consécutives au moins. Ont droit à cinq semaines de vacances payées par an (25 jours de travail) tous les travailleurs âgés de 50 ans révolus au moins pouvant justifier de 10 ans d'activité dans le bureau.

Les périodes de vacances sont fixées, avant fin février, d'entente entre l'employeur et le travailleur. Si l'employeur ferme son bureau en été ou à l'occasion des fêtes de fin d'année, le travailleur est tenu de prendre des jours de vacances à ce moment-là. Cette période de vacances ne devrait pas dépasser deux semaines. Lorsque le contrat est résilié en cours d'année, les vacances sont dues "prorata temporis".

Les jours de vacances pris par anticipation feront l'objet d'une retenue sur le salaire, si le travailleur quitte son emploi avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

Art. 10 Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés payés : 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, le lendemain est considéré comme un jour de congé.

Art. 11 Congés payés spéciaux

Pour autant que les événements ci-après tombent sur des jours de travail, les congés suivants sont accordés au travailleur, sans imputation sur les vacances, ni réduction de salaire :

– pour son propre mariage	3 jours
– en cas de naissance d'un enfant du travailleur	1 jour
– en cas d'adoption d'un enfant par le travailleur	1 jour
– en cas de décès d'un proche parent	1 à 3 jours selon le degré de parenté et le lieu des obsèques
– en cas de déménagement de son propre ménage	1 jour dans l'intervalle de 12 mois

En cas d'absence, l'employeur doit être informé dès que possible. Les congés ne peuvent être octroyés que pour le jour de l'événement considéré.

Art. 12 Perte de salaire en cas de maladie

Pour répondre aux dispositions de l'article 324a CO et couvrir le travailleur contre le risque de perte de gain en cas de maladie, les parties conviennent de ce qui suit :

Dès la fin de la période d'essai, le travailleur est obligatoirement assuré contre la perte de gain, par les soins de l'employeur, auprès d'une caisse d'assurance-maladie reconnue par la Confédération ou auprès d'une compagnie aux conditions suivantes :

- 80 % du salaire est assuré dès le 15ème jour de maladie. Les prestations sont versées intégralement pendant 720 jours dans un délai de 900 jours consécutifs. La caisse verse en tout état de cause les prestations dès que l'incapacité de travail a dépassé au total 14 jours consécutifs ou non par année civile
- La prime est supportée à parts égales entre l'employeur et le travailleur

Les absences pour maladie ne dépassant pas trois jours doivent être signalées à la caisse ou à la compagnie par une attestation de l'employeur (selon contrat d'assurance du bureau), mais sans certificat médical. Au-delà, un tel certificat est nécessaire.

L'employeur prend à sa charge le paiement de l'intégralité du salaire pendant les 15 premiers jours – consécutifs ou non – d'incapacité de travail par suite de maladie du travailleur, au cours d'une année civile. Au-delà, l'employeur n'assume plus aucune obligation.

Les dispositions qui précèdent libèrent l'employeur de toutes les charges qu'il pourrait être amené à supporter en vertu de l'article 324a CO.

En cas de maladie ou d'absence, le travailleur informera immédiatement l'employeur de son incapacité de travail.

Art. 13 Assurance accidents

Conformément à la Loi fédérale sur l'Assurance Accidents du 20.03.1981 (LAA), l'employeur doit assurer collectivement son personnel contre les accidents professionnels et non professionnels auprès

de la SUVA.

L'employeur prend à sa charge la prime pour les accidents professionnels et le travailleur celle relative aux accidents non professionnels.

En cas d'incapacité totale de travail consécutive à un accident, l'employeur complète l'indemnité de la caisse jusqu'à concurrence de 100 % du salaire pendant une semaine après deux mois de service, et deux semaines après six mois de service.

L'employeur peut être dispensé de cette obligation si a contracté une assurance complémentaire dont les primes sont assumées à parts égales.

Art. 14 Prévoyance vieillesse, décès et invalidité

L'employeur est tenu d'assurer son personnel auprès d'une institution de prévoyance professionnelle pour des prestations de retraite et en cas de décès et d'invalidité, conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle (LPP).

Les cotisations sont réparties à parts égales entre l'employeur et le travailleur. Une autre répartition peut-être convenue pour la part de cotisation qui dépasse les taux minimaux fixés par les dispositions légales en la matière.

Art. 15 Service militaire

En cas de service militaire obligatoire en Suisse ou de cours de protection civile, l'employeur verse au travailleur, pour satisfaire aux exigences des articles 324a et b CO, y compris l'allocation perte de gain versée par la caisse de compensation :

- Cours de répétition ou assimilés (jusqu'à un mois) : 100 % du salaire.
- Ecole de recrues et sous-officiers, y compris le paiement de galons : 80 % du salaire pendant une période variant en fonction du nombre d'années de service chez l'employeur, soit selon le barème du Tribunal des prud'hommes bernois :
 - un mois après un an de service
 - deux mois, de la 3ème à la 4ème année de service
 - trois mois, de la 5ème à la 9ème année de service

Le travailleur annoncera à l'employeur, au début de l'année, les périodes de service auxquelles il est astreint ou qu'il envisage d'accomplir (grades, etc.).

Art. 16 Obligations réciproques

Conformément à l'article 321a alinéa 3 CO, le travailleur ne doit pas accomplir, pendant la durée du contrat, de travail rémunéré pour un tiers sans l'accord préalable écrit de l'employeur.

D'entente avec l'employeur, le travailleur peut toutefois exécuter sous sa seule responsabilité des travaux professionnels pour lui-même ou des tiers.

Le travailleur peut participer à des concours d'architectes selon les modalités prévues par le règlement SIA No 142. Il est tenu d'en informer son employeur et de faire en sorte que cela ne nuise pas à la bonne marche du bureau. Cette participation est toutefois exclue si l'employeur participe à ces concours ou s'il est membre du jury.

L'employeur a le devoir de favoriser la promotion et la formation professionnelle du travailleur. Ce dernier, après accord avec l'employeur, est notamment en droit de constituer, à ses frais, pour son usage personnel, un dossier des plans ou études auxquels il a participé. L'employeur ne devra pas subir de préjudices du fait de leur divulgation.

S'il s'agit d'études ou de projets non encore exécutés ou en cours d'exécution, le travailleur ne peut les présenter à un tiers sans l'accord préalable de l'employeur. Le travailleur est lié par le secret professionnel sur toutes les affaires concernant le bureau qui l'occupe, même après l'avoir quitté.

Il est interdit au travailleur de demander ou d'accepter des commissions ou autres faveurs de la part de tiers.

Tous les travaux exécutés par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions demeurent propriété de l'employeur. L'article 332 CO est réservé.

Les contraventions aux dispositions du présent article justifient la résiliation immédiate du contrat de travail selon l'article 337 CO.

En cas de rupture du contrat pour de justes motifs, le droit de la partie lésée à des dommages – intérêts est réservé.

Art. 17 Contrats particuliers

Avec ses collaborateurs de confiance et en particulier avec ceux qui le représentent auprès de la

clientèle, l'employeur peut conclure un contrat prévoyant une clause de concurrence conforme aux articles 340 à 340c CO.

Les travailleurs qui ne sont pas liés par un tel contrat recourent leur liberté dans leur activité professionnelle dès qu'ils ont quitté régulièrement leur employeur. Ils s'engagent toutefois à ne pas utiliser dans un but de concurrence déloyale les informations qu'ils ont pu recueillir chez ce dernier.

Le travailleur qui désire s'astreindre à un perfectionnement professionnel reconnu peut être mis, par son employeur, au bénéfice d'allégements d'horaire nécessaires, au moyen d'un contrat individuel spécial prévoyant une adaptation de son salaire.

Art. 18 Liberté d'association

Le droit d'association est reconnu par les associations signataires. Ces dernières s'engagent notamment à diffuser auprès de leurs membres la correspondance collective destinée à ces derniers par les organes paritaires ou avec l'assentiment de ceux-ci. Aucun travailleur ne subira le moindre préjudice du fait de son appartenance à un syndicat.

Art. 19 Situations acquises

Dans son emploi actuel, l'entrée en vigueur de la Convention ne doit entraîner pour le travailleur aucune diminution des situations acquises auparavant et qui seraient supérieures à celles décrites ci-dessus.

Art. 20 Paix du travail

Les associations signataires de la Convention s'engagent à pourvoir par tous les moyens possibles au respect par leurs membres respectifs des termes de la Convention.

Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes et pour leurs membres à respecter la paix illimitée du travail au sens de l'article 357 CO pendant la durée de la Convention et des pourparlers relatifs à son renouvellement.

Art. 21 Conseil professionnel paritaire

Pour veiller à l'application de la présente Convention, les signataires constituent un Conseil Professionnel Paritaire composé de deux membres de l'association patronale et de deux délégués des syndicats de travailleurs affiliés aux partenaires sociaux signataires de la Convention. Les secrétaires des syndicats des travailleurs peuvent fonctionner comme délégués.

Rôle du CONSEIL :

- Le Conseil est chargé d'arbitrer tout différend pouvant intervenir au sujet de l'interprétation ou de l'application de la Convention. La solution aux litiges éventuels se fera en premier lieu par la voie de la conciliation et en second lieu par la voie légale.

Art. 22 Entrée en vigueur et clauses de renouvellement

La Convention entre en vigueur le 1er juin 2001. Elle est valable cinq ans soit jusqu'au 31 décembre 2005.

1. Dénonciation totale

Chaque partie signataire peut dénoncer la Convention pour son échéance, moyennant un préavis donné avant le 31 mai par lettre recommandée.

Si la Convention n'est pas dénoncée dans les délais, elle est renouvelée par tacite reconduction pour une année et ainsi de suite d'année en année.

2. Dénonciation partielle

En cas de dénonciation partielle de la Convention par l'une des parties, l'autre partie peut, dans le délai d'un mois à compter de cette dénonciation, la résilier à son tour partiellement ou dans sa totalité.

La partie qui dénonce partiellement la Convention doit énumérer les articles concernés et présenter des propositions dans le mois qui suit.

Toutes les clauses qui n'ont pas fait l'objet d'une dénonciation régulière sont tacitement renouvelées pour une année.

Pendant la période des négociations sur les propositions, l'ancien texte reste valable.

Si, les parties se mettent d'accord pour apporter une modification à la Convention, elles peuvent le faire sous forme d'avenant.

CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EST SIGNEE PAR LES PARTIES

CONTRACTANTES SUIVANTES

Association genevoise d'architecte (AGA)

Le Président
Jacques BUGNA

Le Secrétaire
Etienne LOSDYCK-BABEL

Syndicat Industrie et Bâtiment

Le secrétaire
Jan DORET

Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs

Le secrétaire
Claude BOSSY

Genève, le 15 mai 2001