CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'ARCHITECTES A GENEVE

VERSION DU 1ER OCTOBRE 2024
ADOPTEE LE 27 AOUT 2024

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'ARCHITECTES A GENEVE

PARTIES CONTRACTANTES

- **L'Association Genevoise d'Architectes (AGA)** d'une part

- **Le syndicat SYNA** d'autre part

ART. 1 CHAMP D'APPLICATION

La Convention collective de travail (ci-après 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 définit les relations de travail entre les employeurs-euses et les travailleurs-euses, y compris le personnel à temps partiel, occupés dans les bureaux d'architectes.

Elle s'applique à tout bureau, toute entreprise ou secteur d'entreprise qui exécute ou fait exécuter sur le territoire du canton de Genève, à titre principal, des prestations d'architecture.

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

Les conditions de travail des stagiaires sont fixées par le contrat de stage. La définition des stages est contenue dans le règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

Les stages qui ne correspondent pas aux critères de la loi sont considérés comme des premiers emplois.

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.

ART. 2 ENGAGEMENT ET CONGE

L'engagement et toute modification du contrat de travail sont confirmés par écrit. Le congé est également confirmé par écrit, en principe par lettre recommandée.

La lettre d'engagement, respectivement le contrat de travail, doivent mentionner la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire de travail ainsi que le salaire.

Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai pendant lequel chaque partie peut donner son 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.

En cas d'absence justifiée (maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale incombant au-à-la travailleur-euse sans qu'il-elle ait demandé à l'assumer) pendant le temps d'essai, ce dernier est prolongé d'autant.

Lorsqu'à la fin de son apprentissage, un-e travailleur-euse est engagé-e comme dessinateur-trice orientation architecture par le bureau où il-elle 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 par l'employeur-euse, celui-celle-ci doit laisser au-à la travailleur-euse le temps nécessaire et justifié pour chercher un autre emploi. Le temps nécessaire est le temps pour se présenter aux entretiens d'embauche ou entretenir des contacts téléphoniques. Il ne comprend pas les autres démarches usuelles de recherche (lecture des offres d'emploi notamment sur Internet, rédaction des lettres de candidature, etc..) qui doivent être accomplies en dehors des heures de travail.

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. 3 DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET HORAIRE

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

D'un commun accord entre l'employeur-euse et l'ensemble des travailleurs-euses de son bureau, la durée maximale de travail de la semaine peut être fixée contractuellement à 42 ½ heures, moyennant l'octroi de 3 jours de compensation supplémentaires devant être utilisés prioritairement pour des périodes de ponts.

Le nombre de jours de compensation est de 3 pour une année civile complète à plein temps et au prorata en cas d'année incomplète et/ou de temps partiel.

La durée du travail est répartie selon un horaire fixe ou flexible, pour tout ou partie du personnel.

Les travailleurs-euses chargés-es de la surveillance de travaux de chantier sont tenus-es d'adapter leur horaire de travail à celui du chantier, selon les exigences dictées par leur fonction. Sont réservées les dispositions de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail – LTr).

ART. 4 HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire contractuelle.

Les heures supplémentaires sont exceptionnelles. Elles sont ordonnées par l'employeur-euse et ne peuvent être effectuées d'office par le-la travailleur-euse.

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

Les heures supplémentaires effectuées doivent être annoncées mensuellement par le-les travailleur-euse-s.

Un décompte hebdomadaire d'heures supplémentaires doit être établi par l'employeur·euse pour chaque travailleur·euse, en conformité avec les dispositions légales impératives sur l'enregistrement du temps de travail.

Les heures supplémentaires doivent en priorité être compensées par un congé de durée équivalente, pris dans la mesure du possible durant le mois suivant celui où elles ont été effectuées.

A la fin de l'année civile, l'employeur-euse et le-la travailleur-euse peuvent convenir par écrit que le solde des heures supplémentaires effectuées durant l'année et non compensées sera pris en congé avant le 31 mars de l'année suivante. En l'absence d'un accord écrit en fin d'année civile ou à défaut d'une compensation au 31 mars de l'année suivante, le solde d'heures supplémentaires doit être rémunéré de la façon suivante :

- à 100% pour les heures supplémentaires allant de 0 à 60 ;
- à 125% pour les heures supplémentaires dès la 61e.

La tenue et le suivi (compensation ou paiement) des heures supplémentaires doivent être documentés.

Les heures supplémentaires effectuées par les cadres supérieurs-es ne sont ni compensées ni payées. Les cadres supérieurs-es sont ceux qui exercent régulièrement des fonctions dirigeantes, soit ceux au bénéfice d'un pouvoir décisionnel important leur permettant d'engager tout ou partie de l'entreprise de façon majeure ou d'influencer sa structure, son développement ou la marche des affaires. Le contrat de travail doit mentionner le statut de cadre supérieur-e.

ART. 5 SALAIRES

Le salaire fait l'objet d'un accord entre l'employeur-euse et le-la travailleur-euse. Il prend en compte la qualification professionnelle et l'apport réel du-de la travailleur-euse à l'activité du bureau. Le salaire minimum de référence à prendre en compte est celui du poste réellement occupé ou à occuper, indépendamment de la formation du-de la travailleur-euse.

Le salaire annuel peut-être divisé en 12 ou 13 mensualités.

La Convention fixe, sur la base des tableaux ci-dessous, les salaires bruts minimaux annuels en fonction de l'expérience, de la durée hebdomadaire de travail et selon les catégories professionnelles décrites à l'article 6, soit :

- Salaire brut minimum à l'engagement à l'issue de la formation professionnelle.
- Salaire brut minimum pour les travailleurs-euses au bénéfice d'une année d'expérience professionnelle.
- Salaire brut minimum pour les travailleurs-euses au bénéfice de trois ans d'expérience professionnelle

A. Salaires minimaux pour une durée hebdomadaire de 40 heures, soit 2'080 heures par année :

	SALAIRE BRUT MINIMUM A L'ENGAGEMENT	SALAIRE BRUT MINIMUM AVEC 1 AN D'EXPERIENCE	SALAIRE BRUT MINIMUM AVEC 3 ANS D'EXPERIENCE
2.1 Architectes Master – REG A ou équivalents	**60'114.-**	**61'257.-**	**66'400.-**
2.2 Architectes Bachelor – REG B ou équivalents	**52'495.-**	**53'638.-**	**57'638.-**
2.3 Dessinateurs CFC orientation architecture – REG C ou équivalents	**51'067.-**	**52'210.-**	**55'638.-**
2.4 Personnel administratif	**51'067.-**	**52'210.-**	**55'638.-**

B. Salaires minimaux pour une durée hebdomadaire de 42 heures, soit 2'184 heures par année :

	SALAIRE BRUT MINIMUM A L'ENGAGEMENT	SALAIRE BRUT MINIMUM AVEC 1 AN D'EXPERIENCE	SALAIRE BRUT MINIMUM AVEC 3 ANS D'EXPERIENCE
2.1 Architectes Master – REG A ou équivalents	**63'120.-**	**64'320.-**	**69'720.-**
2.2 Architectes Bachelor – REG B ou équivalents	**55'120.-**	**56'320.-**	**60'520.-**
2.3 Dessinateurs CFC orientation architecture – REG C ou équivalents	**53'620.-**	**54'820.-**	**58'420.-**
2.4 Personnel administratif	**53'620.-**	**54'820.-**	**58'420.-**

Dans les cas de réinsertion professionnelle ou de situations particulières similaires, la Commission paritaire peut autoriser une dérogation aux salaires minimaux conventionnels. Ces cas doivent impérativement être soumis à l'approbation de la Commission paritaire avant le début des rapports de travail.

Les dispositions sur le salaire minimum impératif cantonal au sens de la LIRT restent réservées.

A travail et horaires égaux, et pour une même catégorie professionnelle décrite à l'article 6, le salaire des femmes est égal à celui des hommes.

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

ART. 6 CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La Convention s'applique aux catégories professionnelles suivantes :

1. Architecte Master – REG A ou équivalent

- 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 porteurs-euses d'un diplôme universitaire reconnu et équivalent.
- Les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG A.

2. Architecte Bachelor – REG B ou équivalent

- Les titulaires d'un Bachelor d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération ou encore les porteurs-euses d'un diplôme reconnu et équivalent.
- Les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG B.

3. Dessinateur·trice CFC orientation architecture – REG C ou équivalent

- Les porteurs-euses du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur orientation architecture ou les porteurs-euses d'un certificat équivalent.
- Les personnes inscrites en qualité de technicien·ne-architecte au REG C.

4. Personnel administratif

- Toute personne occupée à un poste administratif à l'exception des catégories ci-dessus.

ART. 7 FRAIS DE DEPLACEMENT

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

Si, d'entente avec l'employeur-euse, le-la travailleur-euse utilise pour son travail son propre véhicule à moteur, il-elle 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-euse aucune responsabilité à l'égard du-de la travailleur-euse ou de tiers. Ces frais peuvent être compensés par l'octroi d'un montant forfaitaire après accord entre l'employeur-euse et le-la travailleur-euse.

ART. 8 VACANCES

Tous-toutes les travailleurs-euses ont droit à quatre semaines de vacances payées (équivalent à 20 jours de travail, soit 8.33% du salaire de base pour les travailleurs-euses payés-es à l'heure) par année dont deux semaines consécutives au moins.

Ont droit à cinq semaines de vacances payées par an (25 jours de travail, soit 10.64% du salaire de base pour les travailleurs-euses payés-es à l'heure) les travailleurs-euses jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ainsi que tous-tes les travailleurs-euses âgés-es de 50 ans révolus et ayant au moins 10 ans d'activité dans le bureau.

Les périodes de vacances sont fixées, avant fin février, d'entente entre l'employeur-euse et le-la travailleur-euse. Si l'employeur-euse ferme son bureau en été ou à l'occasion des fêtes de fin d'année, le-la travailleur-euse est tenu-e 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-la travailleur-euse quitte son emploi avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

ART. 9 JOURS FERIES

L'employeur-euse est tenu-e de compenser à hauteur de 100 % la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant les jours fériés légaux.

Les jours fériés payés sont les suivants :
- 1er janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Jeûne genevois
- Noël
- 31 décembre

Les travailleurs-euses payés-es à l'heure au bénéfice de 4 semaines annuelles de vacances reçoivent une indemnité équivalente à 3,9 % du salaire de base en compensation des 9 jours fériés.

Les travailleur-euses payés-es à l'heure au bénéfice de 5 semaines annuelles de vacances reçoivent une indemnité équivalente à 3.98 % du salaire de base en compensation des 9 jours fériés.

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

ART 10. CONGES PAYES SPECIAUX

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

- pour son propre mariage ou partenariat enregistré :
  - 3 jours

- pour la naissance d'un enfant du travailleur :
  - selon les dispositions du congé paternité légal, tout en complétant le salaire à hauteur de 100%

- pour l'adoption d'un enfant par le-la travailleur-euse :
  - 10 jours

- en cas de décès du-de-la conjoint-e, partenaire enregistré-e, concubin-e, d'un enfant, de la mère, du père ou d'un membre de la famille faisant ménage commun :
  - 4 jours

- en cas de décès d'un-e proche parent-e soit grands-parents, petits-enfants, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, bru, gendre :
  - 2 jours

- en cas de décès d'autres membres de la famille, soit oncle, tante, cousin, cousine, neveu, nièce :
  - 1 jour

- en cas de déménagement de son propre ménage :
  - 1 jour dans l'intervalle de 12 mois

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

ART. 11 PERTE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE

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

- 80 % du salaire est assuré après un délai d'attente dont la durée est laissée au choix de l'employeur-euse. Les prestations sont versées pendant 720 jours, dans un délai de 900 jours consécutifs.

- La prime est supportée à parts égales entre l'employeur-euse et le-la travailleur-euse.

Quel que soit le délai d'attente choisi, l'employeur-euse garantit l'intégralité du salaire pendant les 14 premiers jours d'incapacité de travail par suite de maladie du-de-la travailleur-euse.

En cas de délai d'attente inférieur à 14 jours, l'employeur-euse complète les prestations d'assurance à concurrence de l'intégralité du salaire pendant les 14 premiers jours d'incapacité de travail. En cas de délai d'attente plus long, l'employeur-euse n'est tenu-e, dès le 15e jour et jusqu'au dernier jour du délai d'attente, qu'au versement de 80% du salaire assuré.

Au-delà du délai d'attente, l'employeur-euse n'assume plus aucune obligation, étant donné qu'il-elle a conclu l'assurance perte de gain selon les dispositions ci-dessus.

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

En cas de maladie ou d'absence, le-la travailleur-euse informera l'employeur-euse de son incapacité de travail. Il-elle fournira à son employeur-euse un certificat médical dès le 4e jour d'absence pour cause de maladie. L'employeur-euse a la possibilité de demander un certificat médical dès le 1er jour d'absence pour cause de maladie.

ART. 12 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-euse prend à sa charge la prime pour les accidents professionnels et le-la travailleur-euse celle relative aux accidents non professionnels.

En cas d'incapacité totale de travail consécutive à un accident, l'employeur-euse 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-euse peut être dispensé-e de cette obligation s'il-si-elle a contracté une assurance complémentaire dont les primes sont assumées à parts égales.

ART. 13 PREVOYANCE-VIEILLESSE, DECES ET INVALIDITE

L'employeur-euse est tenu-e 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-euse et le-la travailleur-euse. 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. 14 SERVICE MILITAIRE, SERVICE CIVIL ET PROTECTION CIVILE

Pendant les périodes de service obligatoire suisse, militaire, civil ou dans la protection civile, l'employeur-euse verse au-à-la travailleur-euse, 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 auprès de l'employeur-euse :
  - un mois après un an de service
  - deux mois, de la 3e à la 4e année de service
  - trois mois, de la 5e à la 9e année de service

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

ART. 15 TRAVAIL PROFESSIONNEL HORS CONTRAT

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

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

Sauf accord exceptionnel préalable écrit de l'employeur-euse, le-la travailleur-euse ne peut pas participer à des concours d'architectes ou des appels d'offres. En tous les cas, cette participation est exclue si l'employeur-euse participe à ces concours ou appels d'offres ou s'il-elle est membre du jury.

Par ailleurs, il est interdit au-à-la travailleur-euse de demander ou d'accepter des commissions ou autres faveurs de la part de tiers.

Les contraventions aux dispositions du présent article justifient des sanctions pouvant aller jusqu'à 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. 16 DEVOIR DE CONFIDENTIALITE ET PROPRIETE INTELLECTUELLE

Conformément à l'article 321a alinéa 4 CO, le-la travailleur-euse ne doit pas, pendant la durée du contrat, utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur-euse ; il-elle est tenu-e de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur-euse.

Le-la travailleur-euse, après accord écrit avec l'employeur-euse, peut néanmoins constituer, à ses frais, pour son usage personnel, un dossier (papier ou informatique en format pdf) des plans ou études auxquels il·elle a participé. L'employeur-euse 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-la travailleur-euse ne peut les présenter à un tiers sans l'accord préalable écrit de l'employeur-euse.

Tous les travaux exécutés par le-la travailleur-euse dans l'exercice de ses fonctions, indépendamment qu'il s'agisse effectivement de droits immatériels, demeurent exclusivement propriété de l'employeur-euse. L'article 332 CO est réservé.

Les contraventions aux dispositions du présent article peuvent donner lieu à des sanctions allant à 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 CLAUSE DE NON-CONCURENCE

Les articles 340 à 340c CO, s'appliquent aux contrats contenant une clause de non-concurrence signée entre l'employeur-euse et le-la travailleur-euse.

Indépendamment de la signature d'une telle clause, les travailleurs-euses sont tenus-es au secret professionnel sur les affaires dont ils-elles ont eu connaissance dans le cadre de leur relation de travail, même après la fin du contrat au sens de l'article 321e CO.

ART. 18 FORMATION PROFESSIONNELLE

L'employeur-euse s'engage à favoriser la promotion et la formation professionnelle du-de la travailleur-euse.

Le-la travailleur-euse qui souhaite réaliser un perfectionnement professionnel reconnu, peut être mis, par son employeur-euse, au bénéfice d'allègements d'horaire nécessaires, au moyen d'un avenant à son contrat prévoyant une adaptation de son salaire.

ART. 19 LIBERTE 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-ères par les organes paritaires ou avec l'assentiment de ceux-ci. Aucun-e travailleur-euse ne subira le moindre préjudice du fait de son appartenance à un syndicat.

ART. 20 SITUATIONS ACQUISES

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

ART. 21 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 357a CO pendant la durée de la Convention et des pourparlers relatifs à son renouvellement.

ART. 22 ASSOCIATION PARITAIRE DES ARCHITECTES DE GENEVE (APAG)

Pour veiller à l'application de la Convention, les signataires constituent l'Association Paritaire des Architectes de Genève (APAG) composée paritairement d'un nombre égal de représentants de l'association patronale et de délégués des syndicats de travailleurs affiliés aux partenaires sociaux signataires de la Convention.

Rôle de l'APAG :

- L'APAG a les compétences pour remplir les tâches principales suivantes :
  a) elle garantit l'application uniforme de la Convention ;
  b) elle est chargée d'arbitrer toute question 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 ;
  c) elle effectue des contrôles de l'application de la Convention et sanctionne les infractions par le prononcé de peines conventionnelles (avertissement ou amendes), selon un barème approuvé par les partenaires sociaux ;
  d) elle peut exiger des employeurs la production de tous documents permettant de vérifier le respect des obligations conventionnelles ;
  e) elle procède au recouvrement des amendes conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
  e) toute décision de l'APAG peut être contestée, dans les 30 jours dès la notification, devant la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) saisie soit comme instance de conciliation, soit comme instance d'arbitrage selon la LCRCT.

ART. 23 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXECUTION

La contribution d'exécution des travailleurs-euses, est fixée à 0,05 % des salaires bruts soumis à l'AVS. Elle est retenue à chaque paie par l'employeur-euse.

La contribution d'exécution patronale est fixée à 0,05 % des salaires bruts soumis à l'AVS.

L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission paritaire des bureaux d'architectes à Genève et servira à l'exécution des tâches décrites à l'article 21 CCT.

ART. 24 ENTREE EN VIGUEUR ET CLAUSES DE RENOUVELLEMENT

La Convention entre en vigueur le 1er octobre 2024. Elle est valable quatre ans soit jusqu'au 31 décembre 2028.

1. Dénonciation totale

Chaque partie signataire peut dénoncer la Convention pour son échéance, moyennant un préavis donné 6 mois à l'avance 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, au moyen d'une lettre recommandée, 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 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'ARCHITECTES (AGA)

Le Président
Olivier Mesplé

La vice-Présidente
Cathrin Trebeljahr

SYNA

Le Président de la direction nationale
Johann Tscherrig

La Responsable du service juridique
Nora Picchi

Le responsable de région
Fabrice Chaperon

Le secrétaire régional
Komla Kpogli

Genève, le 27 août 2024