

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'INGENIEURS DE LA CONSTRUCTION ET DES TECHNIQUES DU BATIMENT A GENEVE

## I. DISPOSITIONS GENERALES

### *Parties contractantes*

*L'Association Genevoise des Ingénieurs (AGI)  
d'une part*

*UNIA Genève  
et le Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT)  
d'autre part*

### **Art. 1**                    **Champ d'application**

#### **1.1**                    **Du point de vue territorial**

*La Convention collective de travail des bureaux d'ingénieurs de la construction et des techniques du bâtiment à Genève (ci-après la Convention) s'applique à l'ensemble du territoire genevois.*

#### **1.2**                    **Du point de vue du genre d'entreprise**

*La Convention s'applique, au titre d'employeurs, à tous les bureaux d'ingénieurs (respectivement des départements d'ingénieurs dans les entreprises) qui ont leur siège dans le canton de Genève et exécutent à titre principal ou accessoire des prestations dans le domaine de la construction et des techniques du bâtiment.*

#### **1.3**                    **Du point de vue du personnel**

*La Convention s'applique aux travailleurs à temps complet ou à temps partiel employés dans les entreprises précitées au sens de l'alinéa 2 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), y compris les stagiaires.*

*Les apprentis sont soumis à la présente convention, à l'exception des articles en lien avec l'engagement (art. 4), les heures supplémentaires (art. 12), le travail du dimanche et de nuit (art. 13).*

## **Art. 2                    Formation initiale et continue**

- 2.1        L'employeur veille au maintien et au développement des compétences professionnelles des travailleurs en encourageant la formation initiale et continue.
- 2.2        La Commission paritaire soutient la formation initiale et continue en utilisant la contribution aux frais de formation pour financer la formation et le perfectionnement professionnel.

## **Art. 3                    Commission paritaire**

- 3.1        Une Commission paritaire est instituée dans le but de veiller à l'application de la présente convention, conformément à l'art. 357b CO.

*Elle est constituée sous la forme juridique d'une association.*

*Elle est composée d'un nombre égal de membres de l'association patronale signataire et des syndicats signataires. Chaque partie signataire décide de la composition de sa délégation.*

*Le Président est nommé en principe alternativement dans chacune des délégations pour une période de deux ans. Un vice-président est nommé dans l'autre délégation.*

*Le secrétariat de la Commission est assuré par la Fédération des Entreprises Romandes Genève et siège avec voix consultative.*

- 3.2        La Commission paritaire a les compétences et remplit les tâches suivantes :
- a) elle veille à l'application et à l'interprétation de la présente Convention ;
  - b) elle procède aux contrôles de l'application, au besoin par le biais d'une fiduciaire ou d'un tiers compétent et sanctionne les contrevenants. L'employeur ou le travailleur qui enfreint les dispositions de la présente Convention est astreint au paiement d'une peine conventionnelle s'élevant au maximum à 10 000.- francs par cas et par travailleur. La Commission peut décider d'adresser un avertissement avant de prononcer une peine conventionnelle ;
  - c) elle procède au recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
  - d) elle gère l'utilisation du fonds paritaire. *Pour ce faire, elle établit un budget et approuve les comptes annuels ; elle édicte un règlement sur le fonds paritaire ;*
  - e) elle perçoit la contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel ;
  - f) elle ordonne des contrôles relatifs au paiement de la contribution des travailleurs et des employeurs, au besoin par le biais d'une fiduciaire ou d'un tiers compétent, pour s'assurer que la contribution est correctement perçue et, le cas échéant, reversée à qui de droit ; elle procède au recouvrement de la contribution, au besoin, par voie judiciaire ;

- g) dans le cadre des contrôles, elle peut exiger des employeurs l'accès à tous les documents permettant de vérifier le respect des obligations conventionnelles et questionner les travailleurs si besoin sur leur lieu de travail ;
- h) elle peut mettre en place des projets pour la formation initiale et continue *et la promotion des métiers* ;
- i) elle décide de subordonner les bureaux d'ingénieurs à la présente convention.

**Art.3bis Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel**

Le fonds paritaire est alimenté par les contributions aux frais d'exécution et de formation des travailleurs, des apprentis, des stagiaires et des employeurs soumis à la Convention collective de travail. L'utilisation du fonds paritaire est de la compétence de la Commission paritaire. Il sert à couvrir les frais engendrés par l'application de la CCT et à favoriser la formation et le perfectionnement professionnel.

*La Commission paritaire peut édicter un règlement d'utilisation du fonds paritaire qui fixe les modalités de perception et de remboursement.*

**a) Contribution des travailleurs**

Le montant des contributions des travailleurs, des apprentis et des stagiaires est fixé à 0,1 % du salaire brut soumis à l'AVS et est prélevé directement sur le salaire.

Ces contributions sont réparties à raison de 0.06% pour les frais d'exécution et de 0.04% pour les frais de formation.

**b) Contribution des employeurs**

Le montant des contributions patronales est fixé à 0,1 % de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels soumis à l'AVS.

Ces contributions sont réparties à raison de 0.06% pour les frais d'exécution et de 0.04% pour les frais de formation.

**c) Les contributions aux frais d'exécution servent *notamment* à financer :**

- Le contrôle de l'application de la CCT ;
- *Le contrôle de l'application des mesures d'accompagnement ;*
- *Les prestations et aides sociales ;*
- Les frais de rédaction et d'impression.

**d) Les contributions aux frais de formation et de perfectionnement professionnel servent *notamment* à financer :**

- La formation et le perfectionnement professionnel (remboursement partiel des frais d'écolage des cours de formation initiale et continue) ;
- *La promotion des métiers.*

## II. DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

### **Art. 4 Engagement**

- 4.1 L'engagement est confirmé par écrit. La forme écrite devra aussi être respectée en cas de modification du contrat individuel de travail. Chaque nouveau travailleur recevra un exemplaire de la présente Convention.
- 4.2 Le contrat de travail individuel devra impérativement contenir :
- la fonction – catégorie professionnelle ;
  - le taux d'occupation – temps plein ou partiel ;
  - le salaire mensuel brut ;
  - les allocations et/ou les indemnités fixes.

### **Art. 5 Temps d'essai**

Sauf accord écrit contraire, le temps d'essai est de trois mois.

### **Art. 6 Résiliation**

- 6.1 La résiliation du contrat de travail doit être notifiée ou confirmée par écrit.
- 6.2 Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours nets.
- Après le temps d'essai, les délais légaux (art. 335c al. 1 CO) s'appliquent, soit :
- 1<sup>re</sup> année de service : 1 mois pour la fin d'un mois ;
  - 2<sup>e</sup> à 9<sup>e</sup> année de service : 2 mois pour la fin d'un mois ;
  - dès la 10<sup>e</sup> année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.

## III. DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS/EUSES

### **Art 7 Protection de la personnalité**

- 7.1 *L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant désavantagés en raison de tels actes (art. 328 al. 1 CO).*
- 7.2 *Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328 al.2 CO).*

**Art. 8 Diligence et fidélité**

8.1 *Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin les travaux qui lui sont confiés et de préserver en toute bonne foi les intérêts légitimes de l'employeur.*

8.2 *Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.*

8.3 Le travailleur est astreint au secret professionnel. *Pendant la durée du contrat, il ne doit pas 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. L'obligation de confidentialité se réfère également en particulier aux documents écrits, aux dessins et multicopies établis par le travailleur dans l'exécution de son travail, dont il a connaissance par ses relations de travail ou auxquels il a accès. Sans autorisation de l'employeur, le travailleur n'a pas le droit d'utiliser de tels documents à titre personnel, d'en donner connaissance ou de les remettre à des tiers. Il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat autant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.*

**Art. 9 Travaux privés et concours**

9.1 Toute exécution de mandats professionnels par le travailleur pour son propre compte ou pour le compte de tiers est soumise à l'autorisation de l'employeur.

9.2 La participation à un concours est soumise à l'autorisation de l'employeur. Elle est notamment exclue si l'employeur fait partie du jury ou s'il participe en tant que concurrent. A sa demande, l'employeur renseigne le travailleur, dans un délai raisonnable, au sujet de sa participation à un concours.

9.3 Tous les travaux effectués par le travailleur dans le cadre de ses obligations professionnelles deviennent propriété de l'employeur. Il n'est pas autorisé à les copier sans autorisation expresse de l'employeur.

**IV. TEMPS DE TRAVAIL, VACANCES, JOURS FÉRIÉS, ABSENCES**

**Art. 10 Durée du travail**

La durée normale du travail est de 42 ½ heures par semaine, répartie sur 5 jours. Une pause d'un quart d'heure par jour compte comme temps de travail.

**Art. 11 Horaire de travail**

11.1 L'horaire de travail est défini dans le contrat de travail individuel.

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

## **Art. 12 Heures supplémentaires**

- 12.1 *En principe*, les heures supplémentaires sont, après entente entre les parties, compensées par un congé d'une égale durée et ce dans un délai de 6 mois. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail qui dépassent la durée normale de travail à *plein temps* et qui ne sont pas compensées par un congé dans un délai de 6 mois, en versant le salaire normal majoré de 25%.
- 12.2 Pour les cadres, la compensation des heures supplémentaires est réglée par le contrat de travail.

## **Art. 13 Travail de nuit et du dimanche**

- 13.1 *Le travail de nuit et du dimanche est soumis à autorisation des autorités cantonales. Toute modification de l'intervalle de travail de nuit et du dimanche est subordonnée à l'accord des travailleurs.*
- 13.2 Les dispositions suivantes s'appliquent au travail de nuit ou du dimanche pour des interventions hors du bureau ne pouvant pas être planifiées durant la journée. *Le travailleur ne peut être affecté au travail de nuit ou au travail dominical sans son consentement.*
- 13.3 *Par travail de nuit, on entend le travail effectué après 23h00 et avant 6h00.  
Par travail du soir, on entend les heures de travail effectuées entre 20h00 et 23h00.  
Par travail du dimanche, on entend le travail effectué entre le samedi 23h00 et le dimanche 23h00.*
- 13.4 *Les heures effectuées la nuit sont payées avec une majoration du salaire horaire de 25%. Les heures de travail effectuées le dimanche sont payées avec une majoration du salaire horaire de 50%.*

## **Art. 14 Vacances**

- 14.1 Le travailleur a droit au minimum à 5 semaines de vacances payées par an.
- 14.2 Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, la durée des vacances est de 6 semaines.
- 14.3 Les travailleurs âgés de 50 ans révolus et ayant au moins 10 ans d'activité dans le bureau ont également droit à 6 semaines de vacances.
- 14.4 Les vacances de l'année doivent être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Au moins trois semaines doivent être prises durant l'année considérée, dont deux semaines consécutives.
- 14.5 En cas d'année de service incomplète :

- les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail, conformément à l'art. 329a CO ;
- dans le cas de vacances prises par anticipation, celles-ci pourront faire l'objet d'une retenue sur le salaire lorsque les rapports de travail cessent avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

**Art. 15 Réduction des vacances (art. 329b CO)**

15.1 *Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.*

15.2 *Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé jeunesse, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.*

15.3 *L'employeur ne peut pas non plus diminuer les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse et d'un accouchement, elle est empêchée de travailler pendant deux mois au plus.*

**Art. 16 Jours fériés**

16.1 A Genève, les 9 jours fériés payés sont :  
1<sup>er</sup> janvier – Vendredi Saint – Lundi de Pâques – Ascension – Lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne Genevois – Noël – 31 décembre.

16.2 *Un jour férié n'est pas compensé lorsqu'il coïncide avec un samedi ou un dimanche ou un jour non travaillé pour les travailleurs à temps partiel.*

**Art. 17 Absences justifiées**

17.1 Les congés payés suivants sont accordés au travailleur :

- pour son mariage 3 jours ;
- pour une naissance ou adoption (enfant du travailleur) 10 jours ouvrables (équivalant aux 2 semaines de l'art. 329g CO, payés à 100%) ;
- pour le décès du conjoint, du concubin ou de l'enfant du travailleur 5 jours ;
- pour le décès d'un proche 1 à 3 jours ;
- pour le déménagement du travailleur 1 jour (dans un délai de 12 mois).

17.2 En cas d'accomplissement d'une obligation légale (telle que, par exemple, le service dans un corps de pompier, l'obligation de fonctionner dans un bureau

électoral, l'obligation de témoigner en justice) ou d'exercice d'une fonction publique, le salaire sera versé dans les limites de l'art.324a CO.

- 17.3 En cas de dénonciation du contrat (par l'employeur ou par le travailleur), les absences nécessaires à la recherche d'un emploi sont payées jusqu'à concurrence d'une demi-journée par semaine.

## V. REMUNERATION, FRAIS ET INDEMNITES DIVERSES

### Art. 18 Salaires

- 18.1 Le montant du salaire et des allocations fixes (13e salaire, *etc.*) sont convenus par écrit et individuellement. Le salaire est versé à la fin de chaque mois.
- 18.2 *En principe*, le salaire est versé en 13 mensualités et la 13<sup>e</sup> mensualité est payée en décembre. L'employeur et le travailleur peuvent néanmoins convenir, par écrit, d'un paiement fractionné du 13<sup>e</sup> salaire, par exemple réparti en 12 versements. En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13<sup>e</sup> salaire est dû *prorata temporis*.
- 18.2<sup>bis</sup> Les stagiaires, tels que définis ci-dessous, ne perçoivent pas de 13<sup>ème</sup> salaire.
- 18.3 *Les allocations familiales sont fixées par la législation cantonale. Elles sont versées directement par les caisses d'allocations familiales concernées.*
- 18.4 Les salaires bruts minimaux mensuels et annuels (correspondant à 13 mensualités) selon l'expérience et la catégorie professionnelle mentionnées ci-dessous, sont donnés dans le tableau suivant :

	de 0 à 3 ans de pratique	après 3 ans de pratique	après 6 ans de pratique
Ingénieurs Master	5'700.- F 74'100.-F	6'340.- F 82'420.-F	6'980.-F 90'740.-F
Ingénieurs Bachelor	5'000.-F 65'000.-F	5'630.-F 73'190.-F	6'210.-F 80'730.-F
Techniciens (ET ou similaire)	4'650.-F 60'450.-F	5'230.-F 67'990.-F	5'810.-F 75'530.-F
Dessinateurs	4'300.-F 55'900.-F	4'820.-F 62'660.-F	5'423.-F 70'499.-F
Personnel administratif	4'300.-F 55'900.-F	4'820.-F 62'660.-F	5'423.-F 70'499.-F

### Apprentis

1<sup>ère</sup> année : 800.- F

2<sup>ème</sup> année : 1'100.- F

3<sup>ème</sup> année : 1'400.- F

4<sup>ème</sup> année : 1'850.- F

Les formations prévues ci-dessus sont celles requises par le poste à occuper.

Sont réservés les cas d'intégration sociale, les cas de réinsertion professionnelle et les emplois en marge des études. Ces derniers doivent impérativement être soumis à l'approbation de la Commission paritaire avant le début des rapports de travail en cas de conditions salariales différentes de celles prévues par la présente Convention. Dans tous les cas, les dispositions concernant le salaire minimum cantonal doivent être respectées.

*18.5 Une adaptation des salaires minimaux, tenant compte notamment de l'indice suisse des prix à la consommation (valeur fin août) est négociée par les parties contractantes un fois l'an.*

*18.6 Les salaires sont négociés chaque année pour le premier janvier de l'année suivante, notamment sur la base de l'indice des prix à la consommation (valeur fin août), pour la première fois au 01.01.2025 sur la base de l'indice de référence : IPC 106.4 (base décembre 2020).*

*18.7 En cas d'accord signé avant le 31 octobre, l'entrée en vigueur s'effectue au 1er janvier suivant. En cas d'accord signé ultérieurement la date de l'entrée en vigueur est convenue entre les parties.*

### 18.8 **Salaires mensuels minimaux des stagiaires, dans le cadre des formations suivantes :**

- Master 2'500 CHF
- Bachelor 1'500 CHF
- Stage passerelle HES *Rémunération à bien plaire*

18.9 Les catégories professionnelles sont définies comme telles :

**a) Ingénieurs titulaires d'un Master**

- les diplômés d'une Ecole Polytechnique Fédérale (EPFL/EPFZ) et les porteurs d'un diplôme équivalent ;
- les diplômés d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération et les porteurs d'un diplôme équivalent ;
- les personnes inscrites en qualité d'ingénieur au REG A.

**b) Ingénieurs titulaires d'un Bachelor**

- les diplômés d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération et les porteurs d'un diplôme équivalent ;
- les diplômés d'une Ecole Technique Supérieure (ETS) reconnue par la Confédération et les porteurs d'un diplôme équivalent ;
- les personnes inscrites en qualité d'ingénieur – technicien au REG B.

**c) Techniciens (ET ou similaire)**

- les diplômés d'une école professionnelle en qualité de techniciens ET ;
- les porteurs d'une maîtrise fédérale ;
- les personnes inscrites en qualité de technicien au REG C.

**d) Dessinateurs**

Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur en génie-civil, en bâtiment, les porteurs d'un diplôme équivalent, ainsi que ceux bénéficiant d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente.

**e) Personnel administratif**

Les travailleurs occupés aux tâches administratives et qui n'entrent pas dans les autres catégories salariales mentionnées.

**f) Cadres**

Les cadres sont celles et ceux qui exercent régulièrement des fonctions dirigeantes, qui sont reconnus comme tels contractuellement par l'employeur, et/ou qui bénéficient d'un pouvoir de signature.

**g) Stagiaires**

Sont considérés comme stages, ceux prévus dans le cadre des formations ci-dessous :

- Master : Stage maximum de 6 mois
- Bachelor : Stage maximum de 6 mois
- Stages passerelles HES : maximum 12 mois.

Toute autre forme de stage doit impérativement être communiquée à la commission paritaire avant le début du stage, avec copie du contrat de stage et/ou du contrat de travail. Aucune déduction sur le salaire du stagiaire, en faveur de l'école, n'est autorisée.

**h) Apprentis**

Les apprentis visés par la présente CCT sont à la fois les apprentis dessinateurs CFC Architecture- Génie civil ainsi que les apprentis employés de commerce CFC.

**Art. 19 Frais et indemnités diverses**

19.1 Les frais *nécessaires à l'exercice de la profession* sont remboursés sur la base des justificatifs.

19.2 Les frais suivants font l'objet d'un remboursement dont le montant se chiffre à :

- Voiture, par kilomètre 0.70 F
- Moto / scooter, par kilomètre 0.30 F

## **VI. PRESTATIONS SOCIALES**

**Art. 20 Paiement du salaire en cas de maladie**

20.1 L'employeur assure ses travailleurs contre la perte de gain en cas de maladie. Il souscrit à cet effet une assurance perte de gain en cas de maladie. La prime relative est prise en charge à part égale par l'employeur et le travailleur.

20.2 *Dans la règle et tant que durent les rapports de travail, les prestations d'assurance, correspondant au 80% du salaire assuré, sont allouées au maximum pendant 720 jours sur une période de 900 jours consécutifs, à l'issue du délai d'attente.*

Durant le délai d'attente, l'employeur verse au travailleur 100% du salaire soumis aux charges sociales usuelles.

20.3 En cas de non-versement des prestations de l'assurance pour cause d'exclusion de la couverture du risque ou lorsque survient une maladie ayant fait l'objet d'une réserve expresse de l'assureur, l'employeur doit le salaire pour le temps limité déterminé en application de l'échelle de Berne. L'employeur en avisera le travailleur par écrit, sitôt connue la décision de l'assureur.

**Art. 21 Paiement du salaire en cas d'accident**

21.1 *Les travailleurs sont couverts par l'assurance obligatoire accidents, selon la LAA, pour le risque accidents professionnels et non professionnels. Il est toutefois précisé que les travailleurs à temps partiel, occupés moins de 8 heures par semaine, ne sont pas assurés contre les accidents non professionnels.*

21.2 *La part de la prime relative aux accidents non professionnels est à la charge du travailleur et retenue sur son salaire.*

21.3 *L'assurance-accidents obligatoire cesse de produire ses effets à l'expiration du 31ème jour qui suit celui où a pris fin le droit au demi-salaire au moins (art. 3 al. 2 LAA).*

21.4 *En cas de résiliation des rapports de travail, l'employeur informe le travailleur de la possibilité de conclure une convention de prolongation de l'assurance pendant une durée de 180 jours au plus. Une telle convention doit être conclue avant l'expiration du rapport d'assurance (art. 3 al. 3 LAA et 8 OLAA).*

**Art. 22 AVS, AI, APG**

*Conformément aux dispositions légales.*

*La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.*

**Art. 23 Assurance-chômage**

*Conformément aux dispositions légales.*

*La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.*

**Art. 24 Assurance maternité**

*Conformément aux dispositions légales. A l'instar du congé paternité, les 10 premiers jours du congé maternité sont payés à 100% (l'employeur complète le 80% versé par l'assurance maternité à hauteur de 100%).*

*La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.*

**Art. 25 2<sup>e</sup> pilier**

25.1 *Les travailleurs âgés de 25 ans révolus sont affiliés à la caisse de prévoyance de l'employeur. Sont soumis à l'assurance obligatoire pour les risques de décès et d'invalidité dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 17 ans et, pour la vieillesse, dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 24 ans, les travailleurs auxquels l'employeur verse un salaire annuel supérieur au montant fixé par la législation en vigueur.*

25.2 *Cette prévoyance fait l'objet d'un règlement particulier remis à chaque affilié. Elle comprend :*

- une caisse d'épargne vieillesse;*
- une assurance de risques en cas de décès et d'invalidité.*

25.3 *La formation du capital d'épargne-vieillesse résulte des contributions du travailleur et de l'employeur ainsi que des intérêts.*

*La prime relative à l'assurance de risques est à la charge de l'employeur et du travailleur à part égale.*

- 25.4 *Une attestation personnelle est établie annuellement. Elle précise notamment :*
- le capital épargne-vieillesse accumulé au 1er janvier;*
  - les prestations de l'assurance de risques;*
  - la prime annuelle (part employeur et part travailleur) et la contribution mensuelle correspondante.*
- 25.5 *L'art. 51 LPP prévoit la gestion paritaire (employeur - travailleur) de l'organe suprême de la caisse de prévoyance.*

**Art. 26 Peines conventionnelles**

- 26.1 *Les peines conventionnelles sont prévues dans un règlement établi par la commission paritaire.*
- 26.2 *Toute infraction aux dispositions de la présente Convention peut être sanctionnée par avertissement ou une peine conventionnelle d'un montant de CHF 10'000.- au plus par cas et par travailleur, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission paritaire peut déroger et aller au-delà des CHF 10'000.- si le préjudice subi est supérieur à cette somme.*

**Art. 27 Chambre des relations collectives de travail (CRCT)**

- 27.1 *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).*
- 27.2 *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).*
- 27.3 *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.*

## VII. DISPOSITIONS FINALES

### Art. 28 *Entrée en vigueur*

*La présente convention entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2027.*

### Art. 29 *Renouvellement*

29.1 *La Convention se renouvelle par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation donnée par l'une des associations contractantes, 6 mois avant son échéance, expédiée par lettre recommandée.*

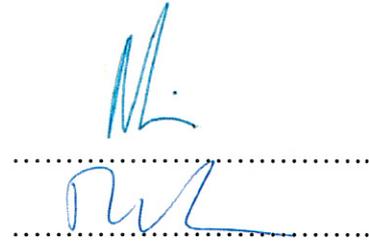
29.2 *La partie qui dénonce partiellement la Convention doit énumérer les articles concernés et présenter des propositions dans le mois qui suit. Toutes les clauses qui n'ont pas fait l'objet d'une dénonciation régulière sont tacitement renouvelées pour une année. Pendant la période de négociations, 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.*

La présente Convention collective de travail est signée en date du 12 décembre 2024 par les parties contractantes suivantes :

#### AGI

Le Président : Nicolas Rist

La Secrétaire : Dana Dordea



#### UNIA

Région Genève :

Le Secrétaire régional : José Sebastiao

Comité Directeur :

La Présidente : Vania Alleva

Un membre : Nico Lutz



#### SIT

Le secrétaire : Thierry Horner

