CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'ARCHITECTES A GENEVE

VERSION DU 1ER JUIN 2024
ADOPTEE LE 28 MAI 2024

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'ARCHITECTES A GENEVE

TABLE DES MATIERES

	Préambule	page	3
	Parties contractantes	page	3
Art. 1	Champ d'application	page	3
Art. 2	Catégories professionnelles	page	4
Art. 3	Personnel à temps partiel	page	5
Art. 4	Engagement et congé	page	5
Art. 5	Durée hebdomadaire du travail et horaire	page	6
Art. 6	Heures supplémentaires	page	6
Art. 7	Salaires	page	7
Art. 8	Frais de déplacements	page	8
Art. 9	Vacances	page	8
Art. 10	Jours fériés	page	8
Art. 11	Congés payés spéciaux	page	9
Art. 12	Perte de salaire en cas de maladie	page	9
Art. 13	Assurance accidents	page	10
Art. 14	Prévoyance-vieillesse, décès et invalidité	page	11
Art. 15	Service militaire	page	11
Art. 16	Obligations réciproques	page	11
Art. 17	Contrats particuliers	page	12
Art. 18	Liberté d'association	page	12
Art. 19	Situations acquises	page	13
Art. 20	Paix du travail	page	13
Art. 21	Commission paritaire des bureaux d'architectes à Genève	page	13
Art. 22	Contribution aux frais d'exécution	page	13
Art. 23	Entrée en vigueur et clauses de renouvellement	page	14
	Signatures	page	15

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'ARCHITECTES A GENEVE

PREAMBULE

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 SYNA 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.

Les conditions de travail des stagiaires sont fixées par le contrat de stage. Sont considérés comme stages, ceux qui correspondent aux critères suivants :

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

Les stages qui ne correspondent pas aux critères cités ci-dessus 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 CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La Convention s'applique aux catégories professionnelles suivantes :

1. Architectes Master – REG A ou équivalents

- Les titulaires d'un Master de l'EPFL, de l'EPFZ, d'une Haute Ecole Spécialisée (HES), de l'Ecole d'architecture de l'Université de Genève, de l'Université de la Suisse italienne ou les porteurs d'un diplôme universitaire reconnu et équivalent.

- Les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG A.

2. Architectes Bachelor – REG B ou équivalents

- Les titulaires d'un Bachelor d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération ou encore les porteurs d'un diplôme reconnu et équivalent.

- Les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG B.

3. Dessinateurs CFC orientation architecture – REG C ou équivalents

- Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur orientation architecture ou les porteurs d'un certificat équivalent.

- Les personnes inscrites en qualité de technicien-architecte au REG C.

4. Personnel administratif

- Les porteurs du Certificat fédéral de Capacité (CFC) d'employé de commerce, les porteurs d'un certificat équivalent ou les personnes pouvant justifier d'aptitudes ou d'expériences dans le domaine.

ART. 3 PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

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

ART. 4 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, cas échéant 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 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 travailleur sans qu'il ait demandé à l'assumer) pendant le temps d'essai, ce dernier est prolongé d'autant.

Lorsqu'à la fin de son apprentissage un travailleur est engagé comme dessinateur orientation architecture 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 par l'employeur, celui-ci doit laisser au travailleur 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. 5 DUREE 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.

D'un commun accord entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs 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 pouvant être utilisés exclusivement pour des périodes de ponts.

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 HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Les heures supplémentaires sont admises exceptionnellement, si les circonstances l'exigent, et devront être, dans la mesure du possible, ordonnées avec un avis préalable. Elles sont ordonnées par l'employeur et ne peuvent être effectuées d'office par le 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 catégorie professionnelle ou exerçant une autre fonction.

Les heures supplémentaires sont compensées en priorité par un congé de durée équivalente accordé au cours d'une période appropriée. Si les heures supplémentaires n'ont pas pu être compensées par un congé de durée équivalente, elles sont alors rétribuées sans majoration de salaire. Dès la 61ème heure supplémentaire effectuée dans l'année, une majoration de salaire de 25 % est appliquée.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit, le dimanche ou un jour férié sont compensées selon la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail - LTr).

Les heures supplémentaires effectuées par les cadres supérieurs ne sont pas indemnisées. Les cadres supérieurs sont ceux qui exercent régulièrement des fonctions dirigeantes, telles que chef de projet, directeur de travaux, directeur ou sous-directeur.

Les heures supplémentaires effectuées doivent être annoncées mensuellement par les travailleurs. La compensation en congé doit intervenir dans un délai de trois mois à défaut d'un accord entre les parties. Les heures supplémentaires non compensées par un congé sont rétribuées dans le mois qui suit, en même temps que le salaire, sauf accord contraire 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 minimum de référence à prendre en compte est celui du poste réellement occupé ou à occuper, indépendamment de la formation du travailleur. Exemple : Un architecte Master de formation engagé à un poste de dessinateur CFC orientation architecture doit avoir un salaire correspondant au salaire minimum des dessinateurs CFC orientation architecture. A l'inverse, un dessinateur CFC orientation architecture de formation engagé à un poste d'architecte Bachelor doit avoir un salaire correspondant au salaire minimum de cette dernière catégorie.

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 pour les travailleurs pouvant justifier d'une année d'expérience.
- Salaire brut minimum pour les travailleurs pouvant justifier de trois ans d'expérience

	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	**58'680.-**	**60'120.-**	**65'640.-**
2.2 Architectes Bachelor – REG B ou équivalents	**50'700.-**	**51'960.-**	**56'760.-**
2.3 Dessinateurs CFC orientation architecture – REG C ou équivalents	**48'000.-**	**49'200.-**	**53'760.-**
2.4 Personnel administratif	**48'000.-**	**49'200.-**	**53'760.-**

Les situations particulières, comme par exemple la réinsertion professionnelle, doivent être soumises pour approbation à la Commission paritaire au plus tard dans le mois (30 jours) qui suit l'engagement. La décision de cette dernière demeure réservée.

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 DEPLACEMENT

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, soit 8.33% du salaire de base) 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, soit 10.64% du salaire de base) les employés jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ainsi que 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 FERIES

Sont considérés comme jours fériés payés (9 jours, soit 3.87% du salaire de base pour le personnel bénéficiant de 4 semaines de vacances annuelles et 3.96% du salaire de base pour le personnel bénéficiant de 5 semaines de vacances annuelles) :
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. CONGES PAYES SPECIAUX

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 ou partenariat enregistré :
  - 3 jours
- Pour la naissance d'un enfant du travailleur ou l'adoption d'un enfant par le travailleur :
  - 3 jours
- En cas de décès du conjoint /partenaire enregistré / concubin, 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 proche parent au 1er degré (grands-parents, petits-enfants, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, bru, gendre) :

  - 2 jours

- En cas de décès d'autres membres de la famille au 2ème degré :

  - 1 jour

- 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 après un délai d'attente dont la durée est laissée au choix de l'employeur. Les prestations sont versées intégralement pendant 720 jours dans un délai de 900 jours consécutifs.

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

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

En cas de délai d'attente inférieur à 14 jours, l'employeur 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 n'est tenu, dès le 15e jour et jusqu'au dernier jour du délai d'attente, qu'au versement de 80% du salaire, équivalant aux prestations d'assurance.

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

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.

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[1], mais sans certificat médical. Au-delà, un tel certificat est nécessaire.

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

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 s'il a contracté une assurance complémentaire dont les primes sont assumées à parts égales.

ART. 14 PREVOYANCE-VIEILLESSE, DECES ET INVALIDITE

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

[1] Selon contrat d'assurance du bureau

- 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 RECIPROQUES

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.

Sauf accord exceptionnel préalable écrit de l'employeur, le travailleur 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 participe à ces concours ou appels d'offres 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 écrit avec l'employeur, est notamment en droit de constituer, à ses frais, pour son usage personnel, un dossier (papier ou informatique en format PDF) 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 écrit 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.

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

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

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 recouvrent 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'allègements d'horaire nécessaires, au moyen d'un contrat individuel spécial prévoyant une adaptation de son salaire.

ART. 18 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 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 357a CO pendant la durée de la Convention et des pourparlers relatifs à son renouvellement.

ART. 21 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. 22 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXECUTION

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

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 l'Association Paritaire des bureaux d'architectes de Genève et servira à l'exécution des tâches décrites à l'article 21 CCT.

ART. 23 ENTREE EN VIGUEUR ET CLAUSES DE RENOUVELLEMENT

La Convention entre en vigueur le 1er juin 2024. Elle est valable quatre ans soit jusqu'au 31 mai 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'un avis recommandé, 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 Mesple

La vice-Présidente
Cathrin Trebeljahr

SYNA

Le responsable de région
Fabrice Chaperon

Le secrétaire régional
Komla Kpogli

Genève, le 28 mai 2024