

Préambule

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

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

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

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

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.1 Champ d'application du point de vue territorial

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

1.2 Champ d'application du point de vue des entreprises

La présente convention s'applique à tous les employeurs, toutes les entreprises, les secteurs et parties d'entreprises qui exécutent à titre principal ou accessoire des travaux du ressort de la branche paysagère, à savoir :

- ✓ *la création et l'entretien des parcs et jardins;*
- ✓ *la création et l'entretien des terrains extérieurs de sport et de jeux;*
- ✓ *la pose de clôtures dans les jardins, les parcs et les terrains de sport;*
- ✓ *la pose de piscines;*
- ✓ *l'installation de systèmes d'arrosage intégrés;*
- ✓ *les travaux de pépinières ;*
- ✓ *l'élagage, le soin aux arbres.*

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

1.3 Champ d'application du point de vue du personnel

La présente convention s'applique à tout le personnel d'exploitation occupé à des travaux du ressort de la branche paysagère dans les entreprises mentionnées ci-dessus, à l'exception du chef d'entreprise et du personnel administratif et technique travaillant dans les bureaux.

Les apprentis sont soumis à la présente convention à l'exception des articles en lien avec les dérogations d'horaire (art. 5), d'engagement (art. 7), de congé et des vacances (art. 17).

CHAPITRE 2 CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 2 Durée du travail

- 2.1** La durée annuelle du travail est le temps de travail brut (vacances, jours fériés, pauses et absences justifiées inclus) à effectuer pendant une année civile.
- 2.2** La durée annuelle du travail est de 2'210 heures pour un travailleur employé à 100% (52 semaines à 42,5 heures en moyenne). Cette durée du travail est garantie par l'employeur.
- 2.3** Le contrat de travail doit préciser la durée hebdomadaire du temps de travail.

Art. 3 Calendrier annuel

3.1 Chaque année avant la fin novembre, la commission paritaire établit un calendrier annuel de travail. Celui-ci respecte, dans la mesure du possible, la durée hebdomadaire suivante et comprend le rattrapage des vendredis après l'Ascension et le jeûne genevois, ainsi que le 6^{ème} jour d'absence en fin d'année.

La durée hebdomadaire du travail est de :

- 37,5 heures par semaine en janvier et février
- 45 heures par semaine entre mars et octobre
- 40 heures par semaine entre octobre et décembre.

3.2 Les entreprises peuvent déposer des calendriers annuels particuliers aux conditions suivantes :

- Les horaires particuliers sont déposés à la commission paritaire au plus tard le 31 décembre.
- Ils respectent la moyenne de 42,5 heures par semaine de travail et ne dépassent pas 2'210 heures.
- Les horaires hebdomadaires devront être fixés :
 - entre 37,5 heures et 42,5 heures en janvier et février ;
 - de manière égale ou inférieure à 49 heures de mars à octobre, y compris les samedis en période de plantations ;
 - entre 39 heures et 42,5 heures en novembre et décembre.
- Les travailleurs concernés ont reçu et approuvé la proposition de l'entreprise.
- L'horaire hebdomadaire est transmis en décembre à l'ensemble du personnel.

3.3 Si l'entreprise omet d'établir un calendrier annuel de travail et de le communiquer à la commission paritaire dans le délai fixé, le calendrier applicable est celui édicté par la commission paritaire.

3.4 Si le calendrier annuel de travail viole les dispositions conventionnelles, la commission paritaire rend, par écrit et d'ici au 31 janvier, une opposition motivée et ne le valide pas. Dès lors, le calendrier de la commission paritaire s'applique. Sans remise par l'entreprise d'un nouveau calendrier conforme à la CCT dans les 10 jours qui suivent l'opposition motivée, le calendrier de la commission paritaire s'applique à l'entier du personnel concerné.

3.5 Le calendrier mentionnant le temps de travail et les pauses sera affiché dans l'entreprise en début d'année.

Article 4 Travail du samedi

4.1 En saison de plantations (du 15 mars au 15 juin et du 1^{er} octobre au 23 décembre), il est possible de travailler le samedi matin entre 7 heures et 12 heures. Les heures ainsi effectuées sont payées normalement, sans aucune majoration. Le nombre d'heures hebdomadaires ne devra excéder en aucun cas 49 heures.

4.2 Le travail du samedi matin défini ci-dessus est facultatif pour les travailleurs. Aucune obligation ne peut leur être imposée.

Art. 5 Dérogation de l'horaire

5.1 Il peut être dérogé à l'horaire normal sans approbation de la commission paritaire, en cas d'absolue nécessité, s'agissant notamment :

- a) de travaux dont le renvoi ou l'interruption présenterait des dangers quelconques dont l'entreprise serait responsable ;

b) de travaux dont l'interruption entraînerait des risques de malfaçon ou de destruction pouvant causer des pertes ou des préjudices disproportionnés, pour autant que le retard apporté à l'achèvement desdits travaux serait dû à une cause qui n'est pas imputable à l'employeur ;

c) d'assurer le service de garde et le service à la clientèle dans l'établissement.

5.2 Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail selon les articles 2, 3 et 4 de la présente convention doit présenter une demande préalable motivée pour approbation au secrétariat de la commission paritaire *qui consulte les partenaires sociaux*. Le secrétariat de la commission paritaire communique la décision prise à l'entreprise.

5.3 Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard de chantier dû à une organisation défailante et/ou pour un planning trop serré.

Art. 6 Pause

6.1 Une pause de 15 minutes payée est accordée au milieu de la matinée. Le temps de pause est comptabilisé dans la durée du travail.

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

6.3 Durant l'horaire d'été, l'entreprise organisera un service de boissons une fois le matin et une fois l'après-midi.

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

CHAPITRE 3 RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 7 Engagement, délai de congé et résiliation

7.1 Le temps d'essai est de deux mois. Celui-ci peut être porté à trois mois, par accord écrit.

7.2 Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail par écrit et moyennant un délai de congé de sept jours.

Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par les parties moyennant le respect des délais de congé suivants :

- ✓ pendant la 1ère année de service : un mois pour la fin d'un mois
- ✓ dès la 2ème année de service : deux mois pour la fin d'un mois
- ✓ dès la 10ème année de service : trois mois pour la fin d'un mois.

7.3 *L'employeur accorde au travailleur licencié le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. En cas de licenciement économique exclusivement, l'employeur accorde une demi-journée payée par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi, pour autant que le travailleur présente un justificatif prouvant ses démarches.*

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

Art 8 Incapacité de travail

La notification de la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue lorsque le travailleur est au bénéfice d'indemnités journalières de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie.

CHAPITRE 4 SALAIRES ET INDEMNITES

Art 9 Salaires

Les salaires minimaux sont fixés comme suit **dès le 1^{er} janvier 2021** :

	<u>Salaire horaire</u> (salaire de base, sans 13 ^{ème} et sans supplément vacances et jours fériés)	<u>Salaire mensuel</u> (pour 42.5 heures hebdomadaires)
<u>a) Chef d'équipe :</u>		
1ère année de pratique	CHF 29.75	CHF 5'480.--
2ème année de pratique	CHF 30.20	CHF 5'560.--
3ème année de pratique	CHF 30.80	CHF 5'670.--
<u>b) Jardinier avec CFC ou diplôme équivalent :</u>		
1ère année de pratique après l'apprentissage	CHF 26.15	CHF 4'810.--
2ème année de pratique après l'apprentissage	CHF 27.65	CHF 5'090.--
3ème année de pratique après l'apprentissage	CHF 28.70	CHF 5'280.--
4ème année de pratique après l'apprentissage	CHF 28.90	CHF 5'325.--
<u>c) Jardinier avec AFP :</u>		
1ère année de pratique après l'apprentissage	CHF 25.50	CHF 4'690.--
2ème année de pratique après l'apprentissage	CHF 26.--	CHF 4'785.--
3ème année de pratique après l'apprentissage	CHF 26.75	CHF 4'920.--
4ème année de pratique après l'apprentissage	CHF 27.50	CHF 5'060.--
<u>d) Aide-jardinier :</u>		
1ère année de pratique	CHF 25.00	CHF 4'605.--
Dès le 4ème mois	CHF 25.25	CHF 4'650.--
2ème année de pratique	CHF 25.60	CHF 4'715.--
3ème année de pratique	CHF 25.90	CHF 4'770.--
4ème année de pratique	CHF 26.65	CHF 4'905.--

e) Catégories professionnelles spécifiques (pour autant qu'il s'agisse de l'activité prépondérante) :

Chauffeur poids lourd	CHF 30.95	CHF 5'705.--
Machiniste avec permis petites machines	CHF 30.25	CHF 5'565.--
Paysagiste avec CFC de maçon	CHF 32.10	CHF 5'915.--

f) Apprentis CFC

1ère année	CHF 1'375.--
2ème année	CHF 1'700.--
3ème année	CHF 2'050.--

Article 10 Paie

L'entreprise qui décompte les salaires mensuellement doit, sur demande, verser au travailleur un acompte au milieu du mois s'élevant au maximum à 80 % du salaire, pour les heures effectuées jusqu'à cette date.

Article 11 Heures supplémentaires

11.1 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qui dépassent le nombre annuel d'heures de travail fixé à l'article 2 de la présente CCT.

11.2 Les heures supplémentaires effectuées par le travailleur sont compensées de la manière suivante :

- 1) une compensation en temps d'une durée égale, pour autant que le travailleur ait donné son accord, ou
- 2) une majoration de 25% du salaire horaire de base.

11.3 La compensation des heures supplémentaires en temps se fait au plus tard au 31 mars de l'année suivante.

Art 12 Samedis hors plantations, dimanches et jours fériés

12.1 Les majorations de salaire suivantes sont applicables et payables à la fin du mois concerné :

- a) Pour le travail du samedi (sauf le samedi matin en période de plantations et les travaux mentionnés à l'article 5 al.1 let.c) : 25 %
- b) Pour les travaux du dimanche et des jours fériés : 100 %.

12.2 Le nombre d'heures supplémentaires doit figurer sur les bulletins de salaire mensuels.

Art 13 Treizième salaire

13.1 En fin d'année ou au départ du travailleur, l'employeur versera au travailleur rémunéré à l'heure un montant correspondant à 8,33 % du salaire brut total réalisé au cours de l'année.

13.2 Le travailleur rémunéré au mois recevra un montant correspondant au salaire brut mensuel moyen réalisé au cours de l'année.

13.3 Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute une année civile, le travailleur reçoit, le jour de son départ, le 8,33 % du salaire brut réalisé pendant la période concernée.

Article 14 Travaux spéciaux

14.1 Un supplément de salaire horaire est versé pour les travaux suivants :

- Travaux exécutés dans l'eau avec des cuissardes : CHF 3.75
- Travaux en hauteur à plus de 6 mètres : CHF 3.50
- Travaux avec marteau-piqueur dès 25 Kg : CHF 5. –

14.2 Pour tous les travaux spécifiques, l'employeur fournit l'équipement de protection individuelle adéquat (EPI).

Art. 15 Indemnités forfaitaires de repas et de déplacement

15.1 Une indemnité forfaitaire de repas et de déplacement de CHF 17.- par jour de travail est accordée à tous les travailleurs qui travaillent dans le canton de Genève. Cette indemnité forfaitaire est de CHF 21.- par jour pour les jours de travail effectués hors du canton de Genève. Pour les travailleurs qui travaillent exclusivement et toute l'année à l'intérieur de l'établissement, l'indemnité forfaitaire susmentionnée est de CHF 16.- par jour.

15.2 Lorsque le travailleur est obligé de loger sur le lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais de transport, repas et logement, conformément à l'art. 327a CO. Dans ce cas, l'indemnité prévue sous chiffre 1 est supprimée.

15.3 L'employeur et le travailleur peuvent convenir que ce dernier utilise son véhicule privé pour les trajets professionnels. Dans ce cas, une indemnité kilométrique lui sera accordée, après déduction toutefois du trajet habituel du domicile au lieu de travail ou au lieu de rassemblement. Cette indemnité s'élève à CHF 0.70/km pour les trajets en voiture, de CHF 0.30/km pour les trajets un deux-roues motorisés et de CHF 0.10/km pour les trajets en vélo électrique. Les deux parties peuvent convenir également d'une indemnité forfaitaire pour l'utilisation du véhicule privé, mais celle-ci doit être écrite et signée.

15.4 Le temps de transport est considéré comme durée du travail au sens de l'article 13 al.1 OLT1. *Le temps de transport hors canton est indemnisé au salaire de base, uniquement pour la partie qui dépasse une demi-heure par jour dès la frontière cantonale.*

Art 16 Absences

16.1 Le travailleur a droit à son salaire en cas d'absences justifiées pour les motifs suivants (sous réserve de dispositions légales différentes) :

- | | |
|---|---------|
| a) Mariage/partenariat enregistré du travailleur : | 2 jours |
| b) Naissance/adoption d'un enfant : | 2 jours |
| c) Décès d'un enfant ou du conjoint faisant ménage commun avec le travailleur : | 3 jours |
| d) Décès de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs) : | 3 jours |
| e) Déménagement (une fois tous les 5 ans) : | 1 jour |

16.2 En cas de prolongation de l'une de ces absences, le travailleur devra avertir son employeur 24 heures avant la reprise du travail.

CHAPITRE 5 PRESTATIONS SOCIALES

Art 17 Droit aux vacances

17.1 Dès l'âge de 20 ans révolus et jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrés de vacances par année civile. Avant l'âge de 20 ans et dès l'âge de 50 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrés de vacances par année civile.

17.2 Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64% (5/47) et à 13,04% (6/46) du salaire AVS.

17.3 Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer leur personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les dates de fermeture choisies.

17.4 Deux semaines de vacances, respectivement trois semaines pour les plus de 50 ans et les moins de 20 ans, doivent être obligatoirement prises en fin d'année à la fermeture des entreprises.

Art 18 Jours fériés

18.1 Les jours fériés payés sont au nombre de 10 et sont les suivants :

1er janvier, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er Août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre.

18.2 La perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant ces jours fériés est compensée par une indemnité fixée à 8.5 heures de travail par jour, pour les employés occupés à plein temps. En cas de travail à temps partiel, la rémunération se fait au prorata du temps de travail du travailleur. Pour les travailleurs rémunérés à l'heure, la rémunération du jour férié consiste à une indemnité forfaitaire de 4.42% du salaire horaire de base pour les employés ayant droit à 5 semaines de vacances, respectivement 4.52% pour les employés ayant droit à 6 semaines de vacances.

18.3 Lorsqu'un jour férié tombe sur un dimanche ou un jour non travaillé, c'est le lendemain ou un autre jour qui est octroyé en congé payé.

18.4 Les travaux sur les chantiers sont interdits le 1er Mai (jour chômé non payé).

Article 19 Service militaire

19.1 Les travailleurs ont droit, pendant les périodes de service obligatoire suisse, militaire, civil, ou dans la protection civile obligatoire, aux indemnités suivantes :

- a) Inspection : sur présentation du livret de service et à condition que le travailleur ait travaillé l'autre demi-journée prévue ou s'il ne peut revenir travailler l'autre demi-journée en raison de l'éloignement du lieu d'inspection par rapport au lieu de travail : 100 %
- b) Cours de répétition :
 - pour les travailleurs sans charge légale de famille : 80 %
 - pour les travailleurs mariés : 100 %
 - pour les célibataires, veufs ou divorcés, assurant une ou des charges légales effectives de famille : 100 %
- c) Journée de recrutement pour les jeunes travailleurs : 100 %

19.2 Le droit aux indemnités est acquis à tout travailleur ayant travaillé pendant 300 jours au moins dans la profession dans le canton de Genève, dont au moins 150 dans l'année précédant immédiatement le cours. Une école de recrues ne peut être invoquée pour réduire ces délais.

L'article 324a CO est réservé pour les cas où le travailleur ne remplirait pas les conditions posées par cette disposition.

Article 20 Allocations familiales

20.1 Les travailleurs assujettis à la loi genevoise sur les allocations familiales ont droit aux prestations fixées par la loi et les statuts ou règlements de la caisse de compensation.

20.2 Le versement des allocations est assuré par la caisse de compensation concernée à laquelle est obligatoirement affilié l'employeur.

CHAPITRE 6 ASSURANCES

Article 21 Assurance maladie

21.1 Les employeurs sont tenus d'assurer les travailleurs contre les risques de perte de gain due à la maladie, par le versement d'une indemnité journalière correspondant au 80 % du salaire pendant une durée d'au moins 730 jours pendant une période de 900 jours, *par le biais d'un contrat géré paritairement*.

21.2 L'indemnité journalière est garantie dès le 2^{ème} jour de l'incapacité de travail sur la base du salaire effectivement perdu, soit 80 %. Le 1^{er} jour de maladie est à la charge du travailleur.

21.3 La prime est fixée en pourcentage du salaire brut. Elle est supportée à raison des deux tiers par l'employeur et le tiers restant est retenu au travailleur.

21.4 *Sous réserve des cas de travailleurs non assurables, moyennant le versement de la prime, l'employeur est libéré de toute obligation, conformément à l'article 324a CO.*

21.5 *L'employeur veillera à ce que tous les travailleurs soient assurés pour une couverture des frais médicaux et pharmaceutiques selon les normes fixées par la loi fédérale (LAMal).*

Article 22 Assurance accidents

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

22.2 Les primes de l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.

22.3 Le travailleur doit annoncer immédiatement tout accident au chef de l'entreprise ou à son représentant s'il est sur place, sinon au bureau de l'entreprise.

Article 23 AVS / AI / AC / APG

Les travailleurs sont assujettis à l'assurance vieillesse et survivants, à l'assurance invalidité et à l'assurance chômage, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 24 Retraite anticipée

Les parties ont adhéré à la retraite anticipée des métiers du second-œuvre romand (RESOR) qui fait l'objet d'une convention collective spécifique (CCRA-SOR), laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

La retraite anticipée RESOR est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2011 (selon l'arrêté du Conseil Fédéral). Elle est de force obligatoire pour le secteur du paysagisme et de la pépinière.

Article 25 Caisse de prévoyance LPP

Les employeurs et travailleurs sont soumis à la loi sur la prévoyance professionnelle LPP, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 26 Prévention des accidents

26.1 Les entreprises prennent les mesures utiles pour assurer la sécurité des travailleurs.

26.2 Toutes les mesures de prévention prescrites sont appliquées. Le travailleur est tenu de signaler à son supérieur les défauts du matériel et des installations qu'il pourrait constater.

26.3 Dans le cas où un travailleur constaterait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il devra interrompre son travail et rétablir les conditions de sécurité requises. S'il ne peut le faire lui-même, il en informera son supérieur et ne reprendra le travail qu'uniquement après la mise en conformité de son chantier.

26.4 Tout chantier important sera muni d'une pharmacie contenant le matériel nécessaire pour un premier pansement en cas d'accident.

Article 27 Formation professionnelle

27.1 Les entreprises sont incitées à favoriser la formation professionnelle des travailleurs et à accorder, en tenant compte des besoins de l'exploitation, au moins 3 jours de congés de formation pour le suivi des cours en lien avec l'activité professionnelle.

27.2 Les cours sont suivis de préférence pendant l'hiver.

27.3 Les demandes de congés sont présentées à l'employeur au moins quatre semaines avant le début des cours.

27.4 Pour toute formation décrite à l'article 27.1, le travailleur en congé de formation est payé normalement par l'employeur. *L'indemnisation des congés de formation et des frais d'écolage est réglée par le règlement du fonds paritaire.*

CHAPITRE 7 DISPOSITIONS D'APPLICATION

Art. 28 Caisse de compensation

28.1 *Pour assurer une égale répartition des prestations mises à la charge des employeurs, notamment à teneur des articles 16 à 20 de la présente convention, chaque association patronale peut disposer d'une caisse de compensation professionnelle. Le cas échéant, cette caisse est chargée de la perception et de la transmission aux institutions intéressées par des contributions dues en vertu des articles 21, 25 et 29 de la présente convention.*

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

28.3 *En cas de refus d'une inscription ou d'une radiation par une caisse de compensation, celle-ci en informe la Commission paritaire professionnelle ainsi que les autres caisses de compensation. Les caisses de compensation sont solidairement tenues de refuser une demande d'inscription présentée par un employeur s'il a été écarté par l'une d'entre elles pour :*

- *non-paiement des cotisations sociales ;*
- *des agissements contraires aux règles de l'éthique de la profession (infraction grave envers les dispositions de la CCT).*

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

28.5 *Lorsqu'une entreprise ne remplissant pas régulièrement ses obligations envers la caisse de compensation a fait l'objet d'une mise en demeure de la part de la commission paritaire professionnelle et que cette mise en demeure est restée sans effet, la commission paritaire professionnelle peut constater une violation de la présente convention et prendre en premier ressort des sanctions en suivant la procédure prévue à l'article 37 de la présente convention.*

28.6 *Dans ce cas, les décisions de la commission paritaire professionnelle peuvent être contestées devant la Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT) à Genève, constituée en tribunal arbitral et ce, dans les quinze jours qui suivent la communication de la décision à l'intéressé.*

28.7 En outre, les travailleurs et les employeurs peuvent constater, après la commission paritaire professionnelle, que les engagements pris de respecter la présente convention n'ont pas été tenus. Dans ce cas, outre la radiation de l'entreprise de la caisse de compensation et d'autres institutions de prévoyance auxquelles elle était rattachée jusqu'alors, la commission paritaire professionnelle peut constater qu'une déclaration de soumission à la présente convention signée en son temps par l'entreprise en cause est devenue caduque par la faute de celle-ci. Une telle constatation peut être portée à la connaissance des travailleurs de l'entreprise en question, ainsi que des administrations publiques intéressées.

Art. 29 Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel

29.1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes :

- 0,7% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais d'exécution ;

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

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

29.2. La contribution patronale est fixée à 0,5 % des salaires bruts soumis AVS.

29.3. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire (CPPJ).

29.4. Les contributions aux frais d'exécution servent notamment :

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

29.5. Les contributions aux frais de formation servent notamment :

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

29.6 Les caisses de compensation professionnelles garantissent la répartition trimestrielle des fonds recueillis entre la commission paritaire professionnelle et chaque syndicat reconnu, après déduction d'une participation aux frais d'administration.

CHAPITRE 8 OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Article 30 Travail frauduleux

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

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

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

30.4 En cas d'infraction à cette interdiction de travail frauduleux, la commission paritaire peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une peine conventionnelle conformément à l'art. 37 de la présente convention.

Article 31 Travail hors entreprise

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

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

31.3 Le travailleur engagé à plein temps qui souhaite exercer une activité accessoire doit l'annoncer à son employeur principal. L'ensemble de son activité ne doit pas dépasser 50 heures par semaine.

31.4 En cas d'infraction à cette interdiction de travail hors entreprise, la commission paritaire peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une peine conventionnelle conformément à l'art. 37 de la présente convention

Article 32 Représentation des travailleurs

Pour informer, au sein des entreprises occupant au moins 50 travailleurs, les travailleurs au sujet de l'application de la convention collective de travail et pour maintenir des contacts entre employeurs et travailleurs, une représentation du personnel est désignée dans les entreprises selon les exigences de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation du 17 décembre 1993).

Dans la mesure où une entreprise dispose d'une représentation du personnel, il appartient également à cette dernière, de même le cas échéant à son employeur, de tout mettre en œuvre pour que la paix absolue du travail soit respectée par tous les travailleurs de l'entreprise.

Article 33 Interdiction de propagande

Les employeurs et les travailleurs s'interdisent toute agitation et propagande sur les chantiers, en relation avec les conditions de travail.

Article 34 Responsabilité

34.1 Le travailleur est responsable de l'outillage, des machines et des fournitures qui lui sont confiés. Il garde le matériel en bon état d'entretien et de propreté. Il exécute avec soin le travail promis et en est responsable au sens de l'article 321e CO (responsabilité du dommage causé à l'employeur intentionnellement ou par négligence).

34.2 Il est interdit de consommer des boissons alcoolisées ainsi que des stupéfiants pendant les heures de travail ou de se présenter au travail sous leur emprise.

Article 35 Conditions minimales

Les conditions de salaire et de travail des travailleurs qui sont supérieures aux minima fixés par la présente convention collective de travail lors de son entrée en vigueur restent acquises.

CHAPITRE 9 DISPOSITIONS GENERALES

Article 36 Commission paritaire professionnelle (CPPJ)

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

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

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

36.4 La commission paritaire a notamment pour tâche de :

- a) veiller à l'application de la présente convention en procédant à des contrôles sur les chantiers et dans les entreprises soumises à la présente convention, *y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire* ;
- b) obtenir des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Elle peut *notamment* exiger des employeurs la production de fiches de salaire, contrats de travail, décompte d'heures, attestations relatives à la durée des vacances et contrats d'assurance maladie perte de gain ;
- c) exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales ;
- d) décider de subordonner des entreprises à la présente convention ;
- e) établir un règlement d'utilisation du fonds paritaire ;
- f) recouvrir les contributions pour frais d'exécution, au besoin par voie judiciaire ;
- g) administrer et gérer les contributions pour frais d'exécution, *au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuels* ;
- h) encaisser et recouvrir les peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
- i) *intervenir, sur requête, comme organe de conciliation extrajudiciaire lors de différends individuels ou collectifs* ;
- j) *décider de l'interprétation de la présente convention à la demande de l'une des parties signataires* ;
- k) prononcer des peines conventionnelles, des avertissements et la mise à charge de frais de contrôle ;
- l) constituer une commission spécifique pour l'examen nécessaire au changement de catégories salariales professionnelles prévues dans la CCT.

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

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

Article 37 Peines conventionnelles

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

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

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

Article 38 Chambre des relations collectives de travail (CRCT)

38.1 *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).*

38.2 *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).*

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

Article 39 Entrée en vigueur et renouvellement

39.1 La présente convention entre en vigueur dès l'entrée en vigueur de son extension. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2022 et se renouvellera d'année en année, par tacite reconduction, si elle n'est pas dénoncée par lettre recommandée par l'une des parties au moins quatre mois avant son échéance.

39.2 Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle discussion qui aura lieu au plus tard un mois après la dénonciation. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte reste valable.

Ainsi fait à Genève, le 15 mars 2021

Pour l'Association Jardin Suisse Genève :

Robert ANGELOZZI



Marial CHABBEY



Peter RUPF



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

Mathieu DEPERRAZ



Aldo FERRARI



Pour UNIA :

Vanja ALLEVA



José SEBASTIAO



Pour le Syndicat SIT :

Camille LAYAT



Pour le syndicat SYNA :

Pedro LEITE



