

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**RELATIF À L'ADAPTATION DES PANIERS POUR 2014**  
**ET À LA PROROGATION DE LA CCT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2014**

**Avenant à la CCT**

Les parties signataires de la convention collective du secteur des parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture, soit :

Pour la délégation patronale :

JardinSuisse - Genève;  
Le Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil (GGE).

Pour la délégation syndicale :

Le syndicat UNIA ;  
Le syndicat SIT ;  
Le syndicat SYNA.

Au terme de négociations difficiles, ont décidé ce qui suit en date du 2 décembre 2013 :

- **D'augmenter l'indemnité repas (paniers) (art.13 CCT) de CHF 11.- à CHF 15.- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.**
- **De proroger pour une année, soit jusqu'au 31 décembre 2014,** la convention collective de travail 2008, valable jusqu'au 31 décembre 2009 et prorogée jusqu'au 31 décembre 2013.

Le nouvel article 13 (indemnité de repas, transport et subsistance), est annexé au présent protocole.

Ainsi fait à Genève, le décembre 2013.

**Pour JardinSuisse - Genève**

Le Secrétaire  
  
**N. BLOCH**

**Pour le Groupement genevois d'entreprises  
du bâtiment et du génie civil (GGE) :**

Le Secrétaire  
  
**P. RUPF**

**Pour le syndicat UNIA :**

Le Secrétaire  
  
**M. FAZENDEIRO**

**Pour le syndicat SIT :**

Le Secrétaire  
  
**J. KLAPPENBACH**

**Pour le syndicat SYNA :**

Le Secrétaire  
  
**J. MUGNY**

### **Article 13 - Indemnités de repas, transport et subsistance**

1. Dans la zone urbaine, (zones 11-12 des TPG, selon le plan ci-joint), l'employé mangeant sur le chantier ou à l'établissement, ou dans les environs immédiats, reçoit une indemnité de repas de Fr. 15. -- par jour.
2. Au-delà de cette zone, le travailleur reçoit une indemnité globale de déplacement et de repas de Fr. 21. -- (Fr. 10,50 par demi-journée).

Lorsque le transport est effectué par l'entreprise, sur les heures de travail, seule l'indemnité de repas est accordée (Fr. 15. --).

Lorsque l'employé utilise les transports mis à disposition par l'entreprise en dehors des heures de travail, la prime de déplacement est amputée de Fr. 6. --. L'indemnité de repas de Fr. 15. -- reste acquise.

3. *Lorsque le travailleur est obligé de loger au lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais imposés par l'exécution du travail et les dépenses nécessaires pour son entretien (article 327a CO). Il a droit à un billet d'aller et retour tous les 15 jours, aux frais de l'employeur. Au-delà de 100 kms, le travailleur ne pourra rentrer que tous les mois. Exceptionnellement, pour ces travaux éloignés, les heures normales de travail passées en voyage seront payées au tarif ordinaire.*
4. Pour les entreprises de campagne, la zone prévue pour la zone urbaine est remplacée par une zone comprise dans un rayon de 4 kms à partir du siège de l'entreprise.
5. Est considérée comme entreprise de campagne, celle dont le siège est situé en dehors de la zone de 4 kms, de l'île Rousseau.
6. *Tous les déplacements hors du canton non prévus ci-dessus sont réglés de gré à gré, en tenant compte du temps que le travailleur doit mettre pour se rendre sur le chantier.*
7. Les indemnités kilométriques pour les travailleurs, qui utilisent leur propre véhicule à la demande de l'employeur, sont fixées au minimum à Fr. 0,60 le km pour les automobiles, Fr. 0,30 le km pour les motos et Fr. 0,20 le km pour les vélomoteurs.

### **Article 14 - Absences**

Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire en cas d'absences justifiées pour les motifs suivants :

- |  |         |
|--|---------|
| a) Mariage du travailleur, naissance d'un enfant :   | 2 jours |
| b) Décès d'un enfant ou du conjoint faisant ménage commun avec le travailleur :                          | 3 jours |
| c) Décès de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs) :                               | 3 jours |
| d) Une fois tous les 5 ans pour le déménagement à condition que l'intéressé soit au bénéfice d'un bail : | 1 jour  |

La perte de salaire résultant d'absences justifiées est compensée à 100 % par la caisse de compensation concernée ou à défaut par l'employeur.