

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES BUREAUX D'INGENIEURS A GENEVE

## I DISPOSITIONS GENERALES

### Art. 1 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. 2 Champ d'application

1. La présente convention s'applique à Genève, pour les membres des associations signataires, à tous les contrats de travail des travailleurs à temps complet ou à temps partiel, des bureaux d'ingénieurs membres de l'AGI, ci-après les employeurs.
2. 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.
3. Les conditions de travail des apprentis sont fixées par le contrat d'apprentissage.
4. Les notions de «travailleurs», «ingénieurs», «techniciens», «dessinateurs», «porteurs du certificat fédéral de capacité d'employé de commerce», «porteurs d'un diplôme équivalent» ainsi que de «ceux bénéficiant d'une formation et d'une expérience professionnelle équivalentes», s'appliquent tant au personnel féminin qu'au personnel masculin.

### Art. 3 Catégories professionnelles

La Convention s'applique aux catégories professionnelles suivantes :

#### 1. Ingénieurs EPF (master)

- Les diplômés de l'EPFL, de l'EPFZ ou les porteurs d'un diplôme universitaire équivalent.
- Les personnes inscrites en qualité d'ingénieur au REG A.

#### 2. Ingénieurs ETS – HES (bachelor)

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

#### 3. 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 registre C

4. **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.

5. **Personnel administratif**

Les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) d'employé de commerce, les porteurs d'un diplôme équivalent, ainsi que ceux bénéficiant d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente.

6. **Cadres**

Les cadres au sens de cette convention, sont celles et ceux qui exercent régulièrement des fonctions de chef de projet.

7. **Formation**

La formation prévue à l'art 19 chiffre 4 est celle requise par le poste à occuper.

**Art.4 Formation continue**

L'employeur veille au maintien et au développement des compétences professionnelles des employés en encourageant la formation continue.

**Art. 5 Commission paritaire**

1. Il est constitué une Commission paritaire des bureaux d'ingénieurs genevois.
2. La Commission est constituée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs.
3. La Commission veille au respect de la présente convention dans le cadre de son champ d'application défini à l'art. 2 et se prononce sur les divergences d'interprétation.
4. Sur demande, la Commission peut se prononcer sur des problèmes relevant des rapports de travail entre des employeurs et des travailleurs. Elle veille, dans la mesure de ses attributions, à la préservation des intérêts généraux des professions représentées en son sein.
5. La Commission se réunit au moins deux fois par an.
6. Les modalités d'organisation, la composition et le mode de décision de la Commission paritaire sont définis dans un règlement séparé.
7. Les parties à la présente convention peuvent instituer une contribution professionnelle prélevée sur le salaire des travailleurs. Cas échéant, cette dernière fait l'objet d'un règlement séparé.

## **II DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL**

**Art. 6 Engagement**

1. L'engagement est confirmé par écrit. La forme écrite devra aussi être respectée en cas de modification du contrat individuel de travail. Il sera remis à chaque nouvel employé un exemplaire de la présente convention collective de travail.

2. La commission tient à disposition des employeurs un contrat individuel de travail type. Le contrat de travail individuel devra impérativement contenir :
- La fonction - catégorie professionnelle
  - Le taux d'occupation - temps partiel
  - Le salaire mensuel brut
  - Les allocations et/ou les indemnités fixes

**Art. 7 Temps d'essai**

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

**Art. 8 Résiliation**

1. La résiliation du contrat de travail doit être notifiée ou confirmée par écrit.
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>ère</sup> année de service*                      *1 mois pour la fin d'un mois*
- *2<sup>ème</sup> à 9<sup>ème</sup> année de service*            *2 mois pour la fin d'un mois*
- *dès la 10<sup>ème</sup> année de service*          *3 mois pour la fin d'un mois*

<b>III DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS/EUSES</b>
---

**Art. 9 Protection de la personnalité**

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).
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. 10 Diligence et fidélité**

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.
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.
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. 11 Travaux privés et concours**

1. Toute exécution de mandats professionnels par le travailleur à son propre compte ou pour le compte de tiers, est soumise à l'autorisation de l'employeur.
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.
3. Tous les travaux effectués par le travailleur en fonction de ses obligations professionnelles deviennent propriété de l'employeur. Il n'est pas autorisé à les copier sans autorisation expresse de l'employeur.

<b>IV TEMPS DE TRAVAIL, VACANCES, JOURS FERIES, ABSENCES</b>
--

**Art. 12 Durée du travail**

1. 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. 13 Heures supplémentaires**

1. En principe, les heures supplémentaires sont, après discussion 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, en versant le salaire normal majoré de 25%.
2. Pour les cadres, la compensation des heures supplémentaires est réglée par le contrat de travail.
3. 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. 14 Travail exceptionnel de nuit ou du dimanche**

1. Les dispositions suivantes s'appliquent au travail exceptionnel 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.
2. Par travail de nuit on entend le travail effectué avant 5h00 en été (1er mai au 30 septembre), avant 6 h en hiver, et après 23h00 et par travail du soir les heures de travail effectuées entre 20h00 et 23h00. Par travail du dimanche on entend le travail effectué entre le samedi 24h00 et le dimanche 24h00.
3. Les heures effectuées la nuit de façon temporaire 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. 15 Vacances**

1. Le travailleur a droit au minimum à 4 semaines de vacances payées par an. Les fermetures de bureau imposées par l'employeur ne peuvent être considérées comme vacances, sauf accord du travailleur.
2. Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, la durée des vacances est de 5 semaines (art 329a CO).
3. Ont également droit à 5 semaines :  
les employés âgés de 50 ans révolus et ayant au moins 10 ans d'activité dans le bureau.

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.
5. En cas d'année de service incomplète :
  - Conformément à l'article 329a CO, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail.
  - 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. 16 Réduction des vacances (art. 329b CO)**

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.
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.
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. 17 Jours fériés et ponts**

1. A Genève, les jours fériés payés sont :  
1er janvier - Vendredi Saint - Lundi de Pâques - Ascension - Lundi de Pentecôte - 1er août - Jeûne Genevois - Noël - 31 décembre (9 jours).
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. 18 Absences justifiées**

1. Les congés payés suivants sont accordés à l'employé:
  - Pour son mariage *3 jours*
  - Pour une naissance (enfant de l'employé) *1 jour*
  - Pour le décès du conjoint, du concubin ou de l'enfant de l'employé *5 jours*
  - Pour le décès d'un proche *1 à 3 jours*
  - Pour le déménagement de l'employé *1 jour (dans un délai de 12 mois)*
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.
3. En cas de dénonciation du contrat (par l'employeur ou par l'employé), les absences nécessaires à la recherche d'un emploi sont payées jusqu'à concurrence d'un demi-jour par semaine.

## **V REMUNERATION, FRAIS ET INDEMNITES DIVERSES**

#### **Art. 19 Salaires**

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.
2. En principe, le salaire est versé en 13 mensualités et la 13<sup>ème</sup> mensualité est payée en

décembre. L'employeur et l'employé peuvent néanmoins convenir d'un paiement fractionné du 13<sup>ème</sup> salaire, par exemple réparti en 12 versements. En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13<sup>ème</sup> salaire est dû au prorata temporis.

3. Les allocations familiales sont fixées par la législation cantonale. Elles sont versées directement par les caisses d'allocations familiales concernées.
4. Les salaires bruts minimaux mensuels et annuels selon l'expérience et la catégorie professionnelle sont donnés dans le tableau ci-dessous :

	minimum à la fin de la formation	minimum après 3 ans de pratique	minimum après 6 ans de pratique
Ingénieurs EPF	5'000.- (65'000.-)	5'600.- (72'800.-)	6'200.- (80'600.-)
Ingénieurs ETS - HES	4'400.- (57'200.-)	5'000.- (65'000.-)	5'500.- (71'500.-)
Techniciens (ET ou similaire)	4'100.- (53'300.-)	4'650.- (60'450)	5'200.- (67'600.-)
Dessinateurs	3'800.- (49'400.-)	4'300.- (55'900.-)	4'900.- (63'700.-)
Personnel administratif	3'800.- (49'400.-)	4'300.- (55'900.-)	4'900.- (63'700.-)

#### Art. 20 Frais et indemnités diverses

1. Sauf convention complémentaire, les frais couramment admis sont remboursés sur la base des justificatifs.
2. Les frais suivants font l'objet d'un remboursement forfaitaire dont le montant est précisé ci-dessous :

	Valeur
Voiture, par kilomètre	0,60 cts
Moto / scooter, par kilomètre	0,30 cts

## VI PRESTATIONS SOCIALES

#### Art. 21 Paiement du salaire en cas de maladie

1. L'employeur assure ses travailleurs contre la perte de gains en cas de maladie. Il souscrit à cet effet une assurance perte de gains en cas de maladie. Les conditions générales d'assurance (CGA) faisant foi. La prime relative est prise en charge à part égale par l'employeur et l'employé.
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.

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 22 Paiement du salaire en cas d'accident

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.

2. La part de la prime relative aux accidents non professionnels est à la charge du travailleur et retenue sur son salaire
3. L'assurance-accidents obligatoire cesse de produire ses effets à l'expiration du trentième jour qui suit celui où a pris fin le droit au demi-salaire au moins (art. 3 al. 2 LAA).
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. 23 AVS, AI, APG**

Conformément aux dispositions légales.  
La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.

#### **Art. 24 Assurance chômage**

Conformément aux dispositions légales.  
La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.

#### **Art. 25 Assurance maternité**

Conformément aux dispositions légales.  
La part de cotisation du travailleur est retenue sur son salaire.

#### **Art. 26 2e pilier**

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 salariés auxquels l'employeur verse un salaire annuel supérieur à CHF 19'890.-.
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
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.
4. Une attestation personnelle est établie annuellement. Elle précise notamment:
  - Le capital épargne-vieillesse accumulé au 1<sup>er</sup> janvier
  - Les prestations de l'assurance de risquesLa prime annuelle (part employeur et part travailleur) et la contribution mensuelle correspondante
5. L'art. 51 LPP prévoit la gestion paritaire (employeur - travailleur) de l'organe suprême de la caisse de prévoyance.

## **VII DISPOSITIONS FINALES**

#### **Art. 27 Entrée en vigueur**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007 et prendra fin le 31 décembre 2009.

**Art. 28 Renouvellement**


1. La convention se renouvelle par tacite reconduction pour une année et ainsi de suite d'année en année, sauf dénonciation donnée par l'une des associations contractantes, 3 mois avant son échéance, par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue du secrétariat de l'autre partie contractante.
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.

Cette convention collective de travail est signée par les parties contractantes suivantes :

**AGI :**

Le Président : Christophe Dériaz

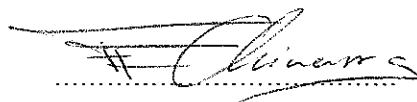
La Secrétaire : Olivia Guyot



**UNIA :**

Section Genève :

La Secrétaire : Filipa Chinarro



Secrétariat central :

Le Secrétaire régional : Jacques Robert



**SIT :**

Le Secrétaire : Sylvain Lehmann

