

**quels sont
vos droits?**

2015

Régies

**La convention collective de travail
des employé-e-s des régies
en un coup d'oeil**



syndicat

**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**

Table des matières

Art.		Page	Art.		Page
1	Employeurs assujettis	3	15	Grossesse, congé maternité et salaire	10
2	Personnel assujetti	4	16	Congé de formation	10
3	Catégories concernées	4	17	Protection individuelle dans sa personnalité	10
4	Fixation des salaires minimaux	5	18	Protection sociale	11
5	Temps d'essai	5	19	Règlements internes et autres conditions	11
6	Après le temps d'essai	6	20	Secret professionnel	11
7	Durée du travail	6	21	Situations acquises	12
8	Heures supplémentaires	6	22	Conseil professionnel paritaire	12
9	Heures manquantes	7	23	Paix au travail	12
10	Vacances	7	24	Échéance et renouvellement	12
11	Jours fériés	7			
12	Service militaire, service de protection civile	8			
13	Absences justifiées	9			
14	Maladie et droit au salaire	9			

Annexe 1 : Salaires minimaux pour les employé-e-s de régie	14
--	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYE(E)S DE REGIE

Valable à partir du 1^{er} janvier 2007

Préambule

La présente convention collective de travail a été établie paritairement entre

La Société des Régisseurs de Genève (SR)

d'une part

et

le Syndicat UNIA

le Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses (SIT)

d'autre part

Partie I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Employeurs assujettis

¹ La présente convention collective est applicable :

- aux employeurs membres de la Société des Régisseurs de Genève,
- aux employeurs, qui, sans être membre de la Société des Régisseurs de Genève ont choisi de participer individuellement à cet accord, dans les formes prescrites par l'art. 356 b CO.

- ² Les employeurs répondants aux conditions de l'al. 1^{er} sont tenus de respecter la présente CCT jusqu'à son échéance, même s'ils démissionnent de l'association.

Article 2

Personnel assujetti

- ¹ L'employeur tenu d'appliquer la présente CCT en vertu de l'art. 1^{er}, doit l'appliquer à l'ensemble du personnel qu'il emploie sur le territoire genevois.
- ² Chaque contrat individuel du personnel assujetti devra contenir une clause de soumission personnelle à la présente CCT.

Partie II

SALAIRES MINIMAUX

Article 3

Catégories concernées

- ¹ Des salaires minimaux sont fixés par la présente CCT pour les personnes visées par les catégories I à III ci-dessous :

Catégorie I Apprentis et apprenties

Catégorie II Employé(e)s de bureau ayant effectué avec succès un apprentissage d'une durée de 2 ans dans la profession.

Catégorie III Employé(e)s qualifié(e)s porteurs(euses) du CFC ou du diplôme de l'Ecole de Commerce (employés de commerce) après 3 ans d'apprentissage dans la profession.

- ² Si l'apprentissage de bureau n'a pas été effectué dans la profession d'employé(e) de régie, l'employé(e) entre dans la catégorie II après un stage de 3 mois au sein d'un bureau de régie.
- ³ Si l'apprentissage de commerce n'a pas été effectué dans la profession d'employé(e) de régie, mais que l'employé(e) est porteur(euse) d'un CFC d'employé(e) de commerce ou en possession

du diplôme de l'Ecole de commerce, il (elle) entre dans la catégorie III après un stage de 3 mois au sein d'un bureau de régie.

⁴ Pendant les 3 mois de stage mentionné aux al. 2 et 3 ci-dessus, le salaire peut être fixé de gré à gré entre l'employeur et l'employé(e). Il correspondra dans la règle au salaire de la catégorie II.

⁵ Les employé(e)s qui ne sont pas en possession d'un CFC ou d'un diplôme de l'Ecole de Commerce seront assimilé(e)s dans la catégorie II après 3 années, et dans la catégorie III après 5 années d'expérience professionnelle.

Article 4 **Fixation des salaires minimaux**

¹ Lors de la fixation du salaire à l'engagement, il sera principalement tenu compte de la fonction, de la qualification effective et de l'expérience professionnelle de l'employé(e).

² Les salaires fixés dans l'annexe I de la présente CCT sont des minima.

³ Le salaire horaire est obtenu par la division du salaire mensuel brut par la moyenne des jours ouvrables mensuels (21.7), puis par le nombre d'heures journalières (8).

⁴ Les salaires de l'annexe I seront adaptés au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (ISPC) au 31 octobre précédent ; cette indexation pourra toutefois faire l'objet d'une négociation si l'évolution de la situation économique des entreprises de la branche le nécessite.

Partie III

ENGAGEMENT ET CONGE

Article 5 **Temps d'essai**

¹ Les trois premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai, sauf convention écrite prévoyant un temps d'essai plus court.

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, sauf convention écrite prévoyant un congé plus long.

Article 6

Après le temps d'essai

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de 1 mois pendant la 1^{ère} année de service, de 2 mois pour la fin d'un mois dès la 2^{ème} année de service et de 3 mois pour la fin d'un mois dès la 5^{ème} année de service, sauf convention écrite prévoyant un congé plus long.

Article 7

Durée du travail

- ¹ La durée du travail hebdomadaire est répartie sur 5 jours.
- ² La durée hebdomadaire au poste de travail est de 40 heures pour un poste à temps complet.
- ³ Ne sont pas soumis à l'horaire de 40 heures les employé(e)s dont le salaire est supérieur à CHF 86'400.- brut par an (soit CHF 7'200.- brut x 12 mois) pour un taux d'occupation de 100 % ou dont la rémunération dépend essentiellement du volume d'affaires réalisé. L'application de la loi fédérale sur le travail demeure réservée.
- ⁴ Un décompte mensuel des heures de travail doit être remis à l'employé(e) qui en fait la demande

Article 8

Heures supplémentaires

- ¹ Les heures de travail effectuées au delà de la durée mentionnée à l'art. 7 al. 2, si elles ont été préalablement ordonnées ou acceptées par l'employeur ou son représentant par écrit, sont considérées comme des heures supplémentaires.
- ² Les heures supplémentaires sont soit payées à l'employé(e) avec une majoration de 25% par rapport à son salaire horaire, soit compensées avec la même majoration par du temps libre.
- ³ La compensation éventuelle doit être effectuée d'entente entre les parties dans l'année qui suit les heures à compenser ou, ajoutée aux vacances.

Article 9

Heures manquantes

- ¹ En fin d'année, si l'horaire contractuel de travail n'a pas été effectué, le salaire correspondant aux heures manquantes peut être retenu sur le salaire, d'entente entre les parties.
- ² L'employé(e) peut proposer à l'employeur une compensation des heures manquantes en temps équivalent. Dans ce cas, les heures de compensation doivent être effectuées dans les deux premiers mois de l'année suivante.

Partie IV

VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

Article 10

Vacances

a) Employé(e)s

- ¹ Les employé(e)s ont droit, dès la 1^{ère} année de service, à 4 semaines de vacances payées.
- ² Les employé(e)s pouvant justifier, au 31 décembre de l'année écoulée, de 15 ans d'activité dans la maison ou qui, âgé(e)s de 45 ans révolus, peuvent justifier de 5 ans d'activité dans la maison, ont droit à 5 semaines de vacances payées.
- ³ En règle générale, les employé(e)s ne peuvent prendre plus de 3 semaines de vacances consécutivement.

b) Apprenti(e)s

- ⁴ Les apprenti(e)s ont droit à 6 semaines de vacances payées.
- ⁵ Ils ne peuvent toutefois prendre consécutivement plus de 4 semaines de vacances.

Article 11

Jours fériés

- ¹ Sont considérés comme jours fériés :

Le Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne Genevois, Noël et le 31 décembre.

- ² Lorsque Noël, le 31 décembre, le 1^{er} janvier ou le 1^{er} août coïncident avec un samedi ou un dimanche, ils sont compensés par un congé équivalent. L'employeur peut remplacer le 2 janvier par un autre jour de son choix s'il coïncide avec un jour ouvrable.

Partie V

ABSENCES JUSTIFIEES (Service militaire, maladie, grossesse, accouchement et congés de formation)

Article 12 **Service militaire, service de protection civile**

- ¹ Les indemnités des Caisses de compensation sont complétées par l'employeur pour atteindre au total les pourcentages de salaires fixés ci-après, pour autant que les indemnités des Caisses de compensation ne soient pas supérieures :

a) Ecole de recrue et services imposés pour obtenir
le grade de sous-officier100%

b) Autres services :
jusqu'à 1 mois par an100%

Pour toute période supérieure à 1 mois et jusqu'à
17 semaines par année civile :

- mariés ou célibataires avec charges légales100%
- célibataires 75%

- ² Dans la mesure où les indemnités prévues excèdent les obligations découlant de l'art. 324 b CO, la part supplémentaire n'est due qu'après 1 an de service à la condition que l'employé(e) ne quitte pas son employeur de son gré ou par sa faute dans les 3 mois qui suivent son retour de service.

Article 13

Absences justifiées

Sur demande de l'employé(e) et après le temps d'essai, des congés spéciaux payés sont accordés au personnel dans le cas suivants, après une année d'activité dans la maison :

- mariage 3 jours
- naissance des propres enfants 2 jours
- décès (selon degré de parenté et lieu du décès) ½ à 3 jours
- déménagement 2 jours dans l'intervalle
de 12 mois
- examens professionnels jusqu'à 5 jours

Article 14

Maladie et droit au salaire

Droit applicable :

- ¹ Les dispositions qui suivent remplacent, sauf exception expressément prévue, les charges et obligations que l'employeur pourrait être amené à supporter en vertu de l'art. 324 a CO.

Perte de gain :

- ² L'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice de l'employé(e) pour la couverture du 80% du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs.
- ³ L'employeur qui conclut une assurance indemnité journalière insuffisante doit fournir lui-même les prestations prescrites dans le présent article.
- ⁴ La prime d'assurance perte de salaire est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé(e).

Certificat médical :

- ⁵ L'employé(e) est appelé(e) à justifier son incapacité de travail par la présentation d'un certificat médical au delà de 3 jours d'absence ou à la demande préalable de l'employeur en cas d'absences répétées.
- ⁶ L'employeur se réserve également le droit de soumettre à ses frais l'employé(e) à un examen médical par un médecin de son choix.

Article 15

Grossesse, congé maternité et salaire

- ¹ Le personnel est assuré conformément à la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) du 21 avril 2005.
- ² Pour le personnel féminin auquel cette loi n'est pas applicable, dès le lendemain de l'accouchement, les femmes ont droit à 100% de leur salaire pendant un mois, pendant la première année de service.

Article 16

Congé de formation

- ¹ Afin de contribuer à la formation et au perfectionnement professionnels de ses employé(e)s, l'employeur leur facilite l'accès à des cours de formation continue.
- ² Les employé(e)s bénéficient, à cette condition, d'un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de 5 jours par an.

Partie VI

PROTECTION INDIVIDUELLE ET SOCIALE DES EMPLOYE(E)S

Article 17

Protection individuelle dans sa personnalité

- ¹ L'employeur est tenu de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé(e). Il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.
- ² L'employeur prend, pour protéger la vie et la santé des employé(e)s, les mesures commandées par l'expérience et applicables en l'état de la technique, dans la mesure où les rapports de travail et la nature de celui-ci permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328 CO). Il sera tout particulièrement attentif aux prescriptions de sécurité et de santé au travail en matière de visualisation sur écran contenues dans les recommandations de l'Office central de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) de Genève de janvier 1982.

Assurance-accidents

- ¹ L'employeur assure le personnel contre les accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981. La prime pour les accidents professionnels est à la charge de l'employeur ; la prime pour les accidents non professionnels est, sauf convention contraire, mise à la charge de l'employé(e).

Assurance vieillesse et survivants (AVS), perte de gain (APG), assurance invalidité (AI), prévoyance professionnelle (LPP), assurance-chômage (LACI)

- ² Les primes relatives à l'AVS, l'AI, l'APG, la LPP et la LACI sont retenues sur le salaire brut de l'employé(e) et reversées aux institutions d'assurance et de prévoyance. L'employeur assume les parts patronales afférentes à ces assurances obligatoires en sus du salaire versé.
- ³ L'employeur remet à l'employé(e) un certificat LPP et les conditions d'assurances LPP.

Partie VII**DISPOSITIONS PARTICULIERES ET PARITAIRES****Article 19****Règlements internes et autres conditions**

Dès son engagement, le personnel est soumis à la présente CCT et, dans les maisons où il en existe un, au règlement interne et autres conditions, qui ne pourront rien contenir de contraire à la présente convention.

Article 20**Secret professionnel**

Les employé(e)s sont tenu(e)s au secret professionnel absolu pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur activité professionnelle. Cette obligation les lie même après la fin des rapports de travail.

Article 21

Situations acquises

L'entrée en vigueur de la présente convention ne doit entraîner aucune diminution des conditions de travail acquises par le personnel, si celles-ci sont supérieures aux conditions fixées par la convention.

Article 22

Conseil professionnel paritaire

- ¹ Pour veiller à la bonne application de la présente convention, les parties constituent un conseil professionnel paritaire composé de deux représentants de l'association patronale et de deux représentants des associations syndicales signataires. La commission élit son président.
- ² Le conseil est chargé, en particulier, de faire appliquer la convention, de régler les différends pouvant surgir de l'interprétation ou de l'application de la convention et de rechercher la solution des conflits éventuels par la conciliation.
- ³ Les décisions du conseil professionnel paritaire sont prises par l'accord des délégations patronales et employées à la majorité interne de chacune d'elles.
- ⁴ Les membres du conseil sont tenus au secret concernant les affaires dont ils sont appelés à connaître.

Article 23

Paix du travail

- ¹ Les associations signataires de la présente convention s'engagent à pourvoir par tous les moyens à leur disposition au respect de la convention par leurs membres.
- ² Les parties s'engagent pour elle-mêmes et pour leurs membres à respecter la paix du travail au sens de l'art. 357 a CO pendant la durée de la CCT et des pourparlers relatifs à son renouvellement.

Article 24

Echéance et renouvellement

- ¹ La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2010.

- ² Chaque partie peut la dénoncer ou dénoncer certaines clauses pour son échéance, moyennant un avertissement donné par lettre recommandée six mois à l'avance.
- ³ Si la convention n'est pas dénoncée dans le délai de l'al. 2 ci-dessus, elle est renouvelée par tacite reconduction pour une année et ainsi de suite d'année en année.
- ⁴ En cas de dénonciation partielle de la convention par l'une des parties, l'autre partie peut, dans un délai de 30 jours à compter de cette dénonciation, dénoncer à son tour toute ou partie de la convention.
- ⁵ La partie qui dénonce partiellement la convention doit énumérer les articles qu'elle dénonce et présenter des propositions de remplacement dans les 30 jours suivant sa dénonciation, faute de quoi la convention est réputée dénoncée dans son entier.
- ⁶ Si des propositions de remplacement sont formulées régulièrement, les clauses qui n'ont pas été dénoncées sont renouvelées pour une période d'une année.
- ⁷ Pendant toute la période de discussion précédant un renouvellement tacite, l'ancien texte reste valable.
- ⁸ La présente convention annule et remplace la CCT pour employé(e)s de régie du 16 décembre 1993.

SALAIRES MINIMAUX

	2008	2009 – 2010	2011 - 2013
<u>I. Apprentis et apprenties</u>			
1 ^{re} année	fr. 910.00	fr. 934.00	fr. 935.85
2e année	fr. 1263.00	fr. 1296.00	fr. 1298.60
3e année	fr. 1596.00	fr. 1638.00	fr. 1641.30
fr.			
<u>II. Employé-e-s de bureau</u>			
1re année	fr. 3594.00	fr. 3688.00	fr. 3695.35
2e année	fr. 3735.00	fr. 3833.00	fr. 3840.65
3e année	fr. 3873.00	fr. 3974.00	fr. 3981.95
<u>III. Employé-e-s qualifié-e-s</u>			
1re année	fr. 4148.00	fr. 4256.00	fr. 4264.50
2e année	fr. 4319.00	fr. 4432.00	fr. 4440.85
3e année	fr. 4488.00	fr. 4605.00	fr. 4614.20
4e année	fr. 4653.00	fr. 4774.00	fr. 4783.55

Les salaires minimaux sont calculés sur la base de 12 salaires par an.

USPI Genève

La Présidente :
Mme Béatrice GRANGE

Le Secrétaire général :
M. Andreas FABJAN

UNIA
M. Jamshid POURANPIR

SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL
DE TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS
M. Jesus GOMEZ

Oui, j'adhère au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts

Nom	Prénom		
Né-e le	Sexe	N° AVS	
Nationalité	Permis		
Adresse (+ c/o)			
N°postal	Localité	Tél. fixe	Tél. portable
Employeur/entreprise			
Adresse e-mail			
Profession exercée	Taux d'occupation	%	Salaire brut

Je désire payer ma cotisation tous les: 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois
(entourer ce qui convient)

Le montant de la cotisation est mensuel.
Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le Signature

Barème cotisation SIT (environ 0,7% du salaire brut)			
Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle	Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle
☐ mois de 1'200.-	8,40.-	☐ de 3'601.- à 3'900.-	27,30
☐ de 1'201.- à 1'500.-	10,50	☐ de 3'901.- à 4'200.-	29,40
☐ de 1'501.- à 1'800.-	12,60	☐ de 4'201.- à 4'500.-	31,50
☐ de 1'801.- à 2'100.-	14,70	☐ de 4'501.- à 4'800.-	33,60
☐ de 2'101.- à 2'400.-	16,80	☐ de 4'801.- à 5'100.-	35,70
☐ de 2'401.- à 2'700.-	18,90	☐ de 5'101.- à 5'400.-	37,80
☐ de 2'701.- à 3'000.-	21.-	☐ de 5'401.- à 5'700.-	39,90
☐ de 3'001.- à 3'300.-	23,10	☐ de 5'701.- à 6'000.-	42,00
☐ de 3'301.- à 3'600.-	25,20	(et ainsi de suite)	

Le SIT au service de ses membres:

- ▶ Défense et protection juridique liées au droit du travail.
- ▶ Fonds de grève
- ▶ Formation syndicale
- ▶ Information
- ▶ Impôts : remplissage des feuilles de déclaration d'impôts.

Une question, des infos? ...un site internet, des permanences

www.sit-syndicat.ch

Nous répondons à toutes les questions du personnel des régies lors de nos permanences syndicales ouvertes tous les mardis et les jeudis de 14h à 18h au SIT, rue des Chaudronniers 16, en vieille ville.

S'unir pour défendre ses droits?

Adhérez au syndicat SIT

- 16, rue des Chaudronniers
CP 3287, 1211 Genève 3
- 022 818 03 00
- sit@sit-syndicat.ch
www.sit-syndicat.ch


syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs