



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs



**Quels sont
vos droits?
2026**

AGRICULTURE

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, QUELS SONT VOS DROITS ?

Le but de ce bulletin est de dresser un aperçu des principaux droits des travailleuses et travailleurs du secteur de l'agriculture. A Genève, les conditions de travail sont réglées par le texte du Contrat Type de Travail (CTT-Agri), du 13 décembre 2011, entré en vigueur le 1er janvier 2012 (donc obligatoire pour tout le secteur).

Venez au SIT demander des renseignements complémentaires aux permanences tous les mardis et les jeudis, de 14 h à 18 h.

Les permanences syndicales du secteur agriculture au SIT

Nous tenons des permanences syndicales tous les **mardis de 15 h à 18 h et jeudis de 15 h 30 à 18 h**, au syndicat SIT, 16 rue des Chaudronniers.

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL DE L'AGRICULTURE (CTT-AGRI)

DU 13 DÉCEMBRE 2011 (ENTRÉE EN
VIGUEUR: 1^{ER} JANVIER 2012)
ÉTAT AU 1^{ER} JANVIER 2026

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,

vu les articles 359 à 360 du Code des obligations (CO), 1, alinéa 1, lettre c, de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail, du 29 avril 1999, édicte le présent contrat-type :

CHAPITRE I / DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 Champ d'application

1. Le présent contrat-type est applicable au personnel employé exclusivement ou principalement :
 - a) dans une exploitation agricole établie dans le canton de Genève, ou
 - b) dans une entreprise de floriculture établie dans le canton de Genève, ou
 - c) dans une exploitation agricole ou une entreprise de floriculture établie hors du canton, mais travaillant sur le territoire genevois.
2. Il ne s'applique pas au personnel soumis à une convention collective de travail ou à un autre contrat-type de travail.

Art. 1A Définitions

Au sens du présent contrat-type de travail, on entend par :

- a) exploitation agricole : toute forme

d'exploitation vouée à la production de plantes, d'animaux et de produits d'animaux destinés à la consommation;
b) entreprise de floriculture : toute forme d'exploitation vouée à la production de plantes en pot et de fleurs coupées, à l'entretien et aux prestations de service aux productions florales destinées à l'ornement.

Art. 2 Dérogations

1. Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur du travailleur sont imprimées en italiques.
2. Sont réservées les dispositions impératives du droit fédéral et cantonal.

CHAPITRE II / ENTRÉE EN SERVICE

Art. 3 Présentation

Si l'employeur demande au travailleur de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, le travailleur domicilié hors du canton a droit au remboursement de ses frais de déplacement.

Art. 4 Travailleurs étrangers

1. Le contrat de travail est valable dès sa signature, à moins que les parties n'aient subordonné par écrit sa validité à la délivrance d'une autorisation de travail.
2. Le contrat de travail conclu avec un étranger dépourvu de l'autorisation nécessaire ne peut être résilié que moyennant respect du délai de congé légal ou contractuel; les obligations de l'employeur restent valables, même si le travailleur ne peut pas fournir sa prestation de travail.
3. Sont réservées les sanctions administratives et pénales.

CHAPITRE III / OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Art. 5 Durée du travail

1. *La durée hebdomadaire de travail est, en moyenne annuelle, de 45 heures, mais au maximum :*
 - a) *de 50 heures par semaine pour les exploitations agricoles;*
 - b) *de 48 heures par semaine pour les entreprises de floriculture.*
 2. *La durée hebdomadaire maximum du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans est de 42 heures.*
 3. *Pendant les mois de décembre, janvier et février, la durée hebdomadaire du travail ne doit pas dépasser 9 heures par jour.*
 4. *La durée minimum du repos nocturne est de 12 heures.*
 5. *Une pause de 30 minutes au moins est accordée à la fin de la matinée.*
 6. *Les demi-journées sont entrecoupées chacune d'une pause de 15 minutes au moins.*
 7. *Les pauses ne sont pas comprises dans la durée hebdomadaire du travail.*
5. *L'employeur tient un décompte mensuel précis des heures supplémentaires. Le travailleur participe à l'établissement de ce décompte en indiquant à l'employeur, à la fin de chaque mois, le nombre d'heures supplémentaires, nocturnes ou dominicales.*
 6. *Les mineurs ne peuvent pas être appelés à effectuer des heures supplémentaires.*
 7. *Les mineurs ne peuvent pas être appelés à effectuer des heures supplémentaires.*

Art. 7 Dommages (art. 321e CO)

1. *Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement à l'employeur tout dommage causé à l'occasion de son travail.*
2. *S'il n'annonce pas au travailleur, dans les 30 jours dès la connaissance de l'étendue du dommage, son intention de réclamer réparation, l'employeur est réputé avoir renoncé à toute prétention.*

Art. 6 Heures supplémentaires (art. 321c CO); travail nocturne et dominical

Heures supplémentaires

1. *Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée maximum hebdomadaire ou la durée maximum moyenne annuelle.*
2. *En cas de nécessité, notamment pour la rentrée des récoltes et les soins au bétail, le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires.*
3. *Les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 25 % ou, avec le consentement du travailleur, compensées par un congé payé d'une durée non majorée.*

Travail nocturne et dominical

4. *Les heures effectuées le dimanche, un jour férié ou la nuit de 22 h à 5 h ouvrent*

CHAPITRE IV / OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Art. 8 Salaires (art. 322 et 322c CO)

1. Les salaires minimaux sont les suivants:

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
Personnel qualifié porteur d'un CFC ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)	4 077,45	3 763,80	20,91
Personnel qualifié porteur d'une AFP ou d'un titre équivalent (durée de formation équivalente)	3 726,45	3 439,80	19,11
Personnel sans qualification	3 523,65	3 252,60	18,07 ⁽⁸⁾

2. La pause du matin est incluse dans le salaire mensuel ; la pause de midi et la pause de l'après-midi ne sont pas payées. La pause du matin est payée à part au personnel engagé à l'heure.

3. Le travailleur ne peut prétendre à sa collocation dans l'une des deux premières catégories (a et b) qu'à partir du jour où il a remis à l'employeur toutes les attestations nécessaires.

4. Les montants ci-dessus comprennent le salaire en nature pour le logement et pour la nourriture. S'il est logé ou nourri par l'employeur, le travailleur reçoit en espèces la différence entre ces montants et la valeur du logement ou de la nourriture selon les normes AVS en vigueur, rappelées en annexe au présent contrat-type.

5. En outre, l'employeur verse à ses travailleurs une augmentation s'élevant au minimum à :

- ♦ Fr. 60.– par mois après 1 année dans l'entreprise ;
- ♦ Fr. 100.– par mois après 2 années

dans l'entreprise ;

♦ Fr. 150.– par mois après 3 années dans l'entreprise ;

♦ Fr. 180.– par mois après 4 années dans l'entreprise ;

♦ 200.– par mois après 5 années dans l'entreprise.

6. Une saison d'au moins 8 mois et demi équivaut à une année dans l'entreprise.
7. En cas de travail à temps partiel, le salaire est calculé au prorata temporis.
8. Le salaire est versé pendant les heures de travail, au plus tard le dernier jour du mois ou, si ce jour tombe un jour férié, le jour ouvrable précédent.
9. Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, primes d'ancienneté, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) est remis chaque mois au travailleur.

Art. 9 Logement

1. Le travailleur logé par l'employeur jouit d'une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé).
2. Il dispose d'installations de toilette et de bain convenables.
3. Sauf accord contraire, il incombe au travailleur de mettre régulièrement en ordre la chambre et le lit, ainsi que de nettoyer le local et les installations servant à cuisiner.
4. Une boîte aux lettres fermant à clé est à disposition du personnel.
5. La chambre est un logement de fonction. Elle sera évacuée au plus tard le lendemain de la fin des rapports de travail.
6. Les travailleurs occasionnels, engagés pour de courtes périodes, peuvent exceptionnellement être logés en dortoir si celui-ci présente les avantages prévus à l'alinéa 1.

Art. 10 Absence de l'employeur

En cas d'absence de l'employeur, le travailleur a droit à son salaire en espèces et en nature; à sa demande, l'employeur lui verse une indemnité de nourriture calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

Art. 11 Maladie (art. 324a C)

1. *L'employeur conclut une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie en faveur du personnel engagé depuis 3 mois ou pour plus de trois mois. Cette assurance couvre 80% de la perte de gain pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement.*
2. L'employeur veille à ce que son personnel soit assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques. Il n'est pas responsable du défaut d'assurance.

Art. 12 Accidents (art. 324b CO)

1. L'employeur assure son personnel contre les accidents professionnels et, si le travailleur est occupé au moins 8 heures par semaine, contre les accidents non professionnels.
2. Les primes pour les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, les primes pour les accidents non professionnels à la charge de l'employé.

Art. 13 Service militaire, service civil et protection civile (art. 324b CO)

En cas de service militaire, civil ou dans la protection civile en Suisse, l'employeur ne doit, à titre de salaire, que la différence entre les prestations d'assurance et les 4/5 du salaire, pendant 3 semaines au cours de la première année de service, 1 mois après 1 an de service, 2 mois après 2 ans de service, 3 mois après 5 ans de service et 4 mois après 10 ans de service.

Art. 14 Protection de la personnalité (art. 328 CO)

1. L'employeur doit occuper le travailleur conformément à sa formation et à ses aptitudes.
2. Il s'interdit tout acte de discrimination.
3. Pour protéger la santé physique du personnel, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité et que l'état de la technique permet d'appliquer.
4. Lorsqu'un travail doit être exécuté sous une forte chaleur ou par grand froid, l'employeur doit prendre les mesures indispensables pour protéger les personnel contre les effets néfastes de ces conditions sur sa santé et sa sécurité. L'employeur tient compte des mesures publiées sur le site Internet de l'Etat de Genève, dont les directives établies par l'office cantonal de l'inspection et des relations de travail.

Art. 15 Repos hebdomadaire (art. 329 CO)

1. *Le travailleur est en congé hebdomadaire le samedi après-midi dès 12 h et le dimanche.*
2. *S'il ne peut être régulièrement accordé le dimanche, le jour de congé doit coïncider avec un dimanche au moins 2 fois par mois. Une fois par mois, un samedi entier est accolé au dimanche.*
3. Le repos hebdomadaire des bergers est d'un jour et demi par semaine, dont au moins 1 dimanche par mois.
4. L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

Art. 16 Jours fériés et chômé

1. Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants:
 - a) 1^{er} Janvier;
 - b) Vendredi-Saint;
 - c) Lundi de Pâques;
 - d) Ascension;
 - e) Lundi de Pentecôte;
 - f) 1^{er} Août;
 - g) Jeûne genevois;
 - h) Noël;
 - i) 31 Décembre.
2. Les jours fériés n'entraînent aucune réduction du salaire des travailleurs payés au mois.
3. Les travailleurs payés à l'heure reçoivent, les jours fériés, une indemnité correspondant au salaire qu'ils auraient reçu un jour ouvrable. Cette indemnité correspond au moins à la moyenne du salaire quotidien des 3 derniers mois.
4. L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.
5. L'après-midi du 1^{er} mai est chômé.

Art. 17 Absences justifiées

1. En plus des jours fériés, l'employeur accorde au travailleur, sans réduction du salaire:
 - a) 3 jours de congé en cas de mariage du travailleur ou d'enregistrement de partenariat;
 - b) 3 jours de congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;
 - c) 3 jours de congé en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;
 - d) 2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou de leur conjoint, des grands-parents, ainsi que des beaux-parents;
 - e) 1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante;
 - f) 1 jour de congé par an en cas de déménagement.
2. Lorsque le mariage, l'enregistrement de partenariat, la naissance ou les

- obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, l'employeur accorde un jour de congé payé supplémentaire.
3. L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.
4. Sont réservés les congés payés prévus par le droit fédéral en cas d'adoption, de maternité (art. 329f CO), de paternité (art. 329g CO), pour prise en charge de proches (art. 329h CO) ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329i CO) ainsi que les congés payés prévus par la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005.
5. *Les absences justifiées qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances sont compensées*

Art. 18 Vacances

(art. 329a CO)

1. La durée des vacances annuelles payées obligatoires est de:
 - a) 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
 - b) 4 semaines dès l'âge de 20 ans;
 - c) 5 semaines après 20 ans de service;
 - d) 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus.
2. Pendant les vacances, le travailleur a droit à son salaire en espèces et à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes AVS en vigueur.

CHAPITRE V / FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 19 Pendant le temps d'essai (art. 335b CO)

Les deux premiers mois de service sont considérés comme temps d'essai, durant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets.

Art. 20 Après le temps d'essai (art. 335c CO)

1. *Après le temps d'essai, le contrat peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service; de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service; de trois mois pour la fin d'un mois ultérieurement.*
2. *Le congé doit être donné par écrit. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance.*
3. *La libération du travailleur a lieu au plus tard le dernier jour du délai de congé, à 16 h. Si celui-ci tombe un dimanche ou un jour férié, la libération du travailleur est avancée au jour ouvrable précédent.*

CHAPITRE VI / AUTORITÉS

Art. 21 Surveillance

1. L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail est l'organe de surveillance.
2. Il est chargé notamment de contrôler les conditions de travail des jeunes gens et des personnes en formation ainsi que la sécurité des installations et les conditions de logement du personnel.

Art. 22 Juridiction

Le Tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les différends individuels se rapportant au présent contrat-type.

CHAPITRE VII / DISPOSITIONS FINALES

Art. 23 Clause abrogatoire

Le contrat-type de travail réglant les conditions de travail entre les employeurs agricoles du canton de Genève et les travailleurs agricoles, du 7 mars 2000, est abrogé.

Art. 24 Entrée en vigueur

Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Annexe

Le présent CTT peut être téléchargé sur le site Internet du service de la législation du canton de Genève, à l'adresse suivante:
file:///C:/Users/CFeurly/Desktop/CCT%202026%20-%20CTT/CTTagri2026.pdf

Les normes AVS sont tirées de l'article 11 RAVS

Au 1^{er} janvier 2013, les montants sont les suivants:

Par jour

– petit déjeuner	3.50
– repas de midi	10.–
– repas du soir	8.–
– logement	11.50
Total journalier	33.–

LE SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolu-e-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables.

Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- ♦ défendre les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser ;
- ♦ lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton ;
- ♦ promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes ;
- ♦ combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale ;
- ♦ renforcer le droit d'association et la liberté syndicale ;
- ♦ construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

Au service de ses membres

- ♦ défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail ;
- ♦ fonds de grève ;
- ♦ formation syndicale ;
- ♦ information par les médias et des publications (journal SIT-info) ;
- ♦ caisse de chômage ;
- ♦ déclarations d'impôts, contrôle des impôts à la source.

Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

- ♦ **Construction, Parcs et Jardins, Nettoyage**
- ♦ **Tertiaire privé**
- ♦ **Santé, social, secteurs publics et subventionnés**
- ♦ **Syndicat des retraité-e-s**

Il comporte également plusieurs commissions thématiques :

- ♦ **Migrations**
- ♦ **Femmes**
- ♦ **Internationale**
- ♦ **Formation professionnelle**
- ♦ **Emploi/chômage**

S'UNIR POUR DÉFENDRE SES DROITS ? ADHÉREZ AU SYNDICAT SIT

Totalement indépendant, le SIT est financé exclusivement par les cotisations de ses membres. Chaque membre contribue à hauteur de ses moyens à l'existence et au fonctionnement du syndicat.

Les cotisations financent l'ensemble de l'activité syndicale du SIT : mise à disposition des membres d'un secrétariat composé de professionnel-le-s compétent-e-s, production de matériel d'information, alimentation d'un fonds de grève, participation aux campagnes de votations concernant les droits et les conditions de vie des travailleurs-euses. En adhérant au syndicat, vous pouvez participer aux différents groupes de réflexion, comités, commissions, assemblées, manifestations. Par votre contribution, vous alimentez le syndicat dans ce qu'il a d'essentiel : un collectif solidaire.

LES HEURES D'OUVERTURE DU SIT

Le bâtiment de la rue des Chaudronniers 16 est ouvert du lundi au jeudi de 8h45 à 12h et de 13h45 à 18h. Fermé le vendredi.

La réception téléphonique est joignable du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h au 022 818 03 00. Les contacts par e-mail sont à privilégier : sit@sit-syndicat.ch

Permanences syndicales

Tous ces horaires sont susceptibles d'être modifiés. N'hésitez pas à consulter le site web ou à appeler la réception (022 818 03 00).



Construction, parcs & jardins, nettoyage, régies et agriculture: Permanence d'accueil: mardi de 15 h à 18 h et jeudi de 15 h 30 à 18 h

Tertiaire privé – Hôtellerie-restauration, économie domestique, alimentation, esthétique, coiffure, services, horlogerie, industrie, commerce, médias, finance: Permanence d'accueil: mardi et jeudi de 14 h à 17 h

Santé, social, secteurs public et subventionné: Permanence d'accueil: mardi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h
GIAP et ACG: également le mercredi de 10h30 à 12h30

Caisse de chômage: Permanence téléphonique: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h à 12h au 022 818 03 33
Guichet rue de Montbrillant 38: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h à 13h

Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers): Permanence d'accueil: mercredi de 14h à 17h

Permanence de soutien administratif (réservée aux membres du SIT):
Mardi et jeudi de 15h à 18h

Permanence impôts à la source (réservée aux membres du SIT):
En février et mars, horaires sur le site internet.

Parce qu'ensemble nous sommes plus fort-e-s pour défendre nos droits, je deviens membre.



Cet aide-mémoire est un service
offert par le SIT.
Pour soutenir l'action du syndicat,
je fais un don !

Par versement :
Numéro de compte 12-16170-4
IBAN CH38 0900 0000 1201 6170 4
BIC POFICHBEXXX
Au nom de : Services SIT, case postale 3135, 1211 Genève 3

**Faites un don avec
TWINT !**



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



Confirmez le montant et
le don



LA CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

- ♦ Un accueil humain par une équipe motivée et compétente
- ♦ Une grande disponibilité pour l'ouverture et le suivi de votre dossier
- ♦ Des réponses à toutes vos questions concernant l'assurance chômage
- ♦ Des conseils avisés pour vos démarches administratives au chômage
- ♦ Un lien étroit avec le syndicat qui peut vous soutenir dans vos démarches contre votre employeur en cas de fin conflictuelle de contrat et vous informer sur les conditions à respecter pour un nouvel emploi.

La caisse vous répond
au téléphone T 022 818 03 33
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 12h.

au guichet
– rue de Montbrillant 38, 2^e étage,
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 13h

par courriel : caisse@sit-syndicat.ch

**N'HÉSITÉZ PAS,
CHOISISSEZ-LA!**

À la caisse du SIT, tou-te-s les collaborateurs-trices sont des gestionnaires de dossiers en mesure d'assurer l'entièreté du suivi de votre dossier de chômage.