

Source [SILGENEVE PUBLIC](#)

Dernières modifications au 1^{er} janvier 2025

Contrat-type de travail de l'agriculture (CTT-Agri)

J 1 50.09

du 13 décembre 2011^(a)

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012)

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⁽⁴⁾ 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⁽⁴⁾ 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 du 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.⁽⁴⁾

² La durée hebdomadaire maximum du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans est de 42 heures.⁽¹⁾

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.

Art. 6⁽⁴⁾ 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 Le dimanche et les jours fériés, seul l'accomplissement de travaux strictement nécessaires peut être exigé.

⁵ Les heures effectuées le dimanche, un jour férié ou la nuit de 22 h à 5 h ouvrent droit à une majoration de salaire de 50%. En sus, le travailleur bénéficie, pour chaque dimanche ou jour férié travaillé, d'un jour de congé payé, dans le mois qui précède ou qui suit.

⁶ 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.

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.

Chapitre IV Obligations de l'employeur**Art. 8 Salaires (art. 322 et 322c CO)**

¹ Les salaires minimaux bruts 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	3 508,05	3 238,20	17,99 ⁽⁷⁾

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 :
60 francs par mois après 1 année dans l'entreprise;
100 francs par mois après 2 années dans l'entreprise;
150 francs par mois après 3 années dans l'entreprise;
180 francs par mois après 4 années dans l'entreprise;
200 francs 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 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 Lorsque l'employeur est tenu de payer la prime d'assurance-maladie de l'employé résident dans un pays tiers, le montant de la prime peut être déduit du salaire brut.⁽²⁾

¹⁰ 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.⁽²⁾

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 toilettes et de bains 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⁽⁶⁾ Protection de la personnalité (art. 328 CO)

Protection psychique

¹ L'employeur doit occuper le travailleur conformément à sa formation et à ses aptitudes.

² Il s'interdit tout acte de discrimination.

Protection physique

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 le 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 du 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^(b);
- 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 personnel concerné, sans réduction du salaire :⁽⁵⁾

- 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, si les conditions d'un congé maternité, paternité ou adoption au sens de l'alinéa 4 ne sont pas réalisées;⁽⁵⁾
- 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⁾

⁵ Les absences justifiées qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances sont compensées.⁽⁵⁾

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.⁽¹⁾

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

¹ 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.

² Le contrat-type de travail de la floriculture, du 13 décembre 2011, est abrogé.⁽⁴⁾

Art. 24 Entrée en vigueur

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

Le président de la Chambre : Gabriel AUBERT

Annexe

Les normes AVS sont tirées de l'article 11 RAVS
(https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/63/1185_1183_1185/fr#a11)

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

	Par jour	
– petit déjeuner	3,50 fr.	
– repas de midi	10,00 fr.	
– repas du soir	8,00 fr.	
	<hr/>	
logement	11,50 fr.	
	<hr/>	
Total journalier	33,00 fr.	

RSG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
-----	----------	-----------------	-------------------

J 1 50.09 CTT de l'agriculture	13.12.2011	01.01.2012
a. contrat-type édicté par la Chambre des relations collectives de travail		
b. ad 16/1g : le Jeûne genevois est fixé au jeudi qui suit le premier dimanche du mois de septembre (loi additionnelle à la loi du 28.12.1821 sur les jours de fête légale et les jours fériés du 10.05.1844)		
<i>Modifications :</i>		
1. n.t. : 5/1, 5/2, 18/1d	18.12.2012	01.01.2013
2. n. : (d. : 8/9 >> 8/10) 8/9	13.05.2016	01.06.2016
3. n.t. : 8/1c	15.12.2020	01.01.2021
4. n. : 1A, 17/5, 23/2; n.t. : 1, 5/1, 6, 8/1	17.12.2021	01.01.2022
5. n.t. : 8/1, 17/1 phr. 1, 17/1b, 17/4, 17/5	15.12.2022	01.01.2023
6. n.t. : 8/1, 14	14.12.2023	01.01.2024
7. n.t. : 8/1	18.11.2024	01.01.2025