

**Texte en vigueur**  
**Dernières modifications au 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**Contrat-type de travail de la  
floriculture  
(CTT-Flor)**

**J 1 50.10**

du 13 décembre 2011<sup>(a)</sup>

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> 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 Champ d'application**

<sup>1</sup> Sont considérés comme travailleurs de la floriculture au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après : travailleurs) occupés à la production de plantes en pot et de fleurs coupées, à l'entretien et aux prestations de service aux productions florales, par une entreprise établie dans le canton de Genève qui consacre tout ou partie de son activité à ce type de culture, telle qu'elle est définie par les lois fédérales sur l'agriculture et la formation professionnelle, leurs ordonnances et leurs règlements d'application, et qui ne sont pas au bénéfice de dispositions d'un contrat individuel ou d'une convention collective plus favorables que celles du présent contrat-type.

<sup>2</sup> Le contrat-type s'applique également aux travailleurs de la floriculture employés par des entreprises domiciliées hors du canton de Genève mais travaillant sur territoire genevois.

### **Art. 2 Dérogations**

<sup>1</sup> Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur du travailleur sont imprimées en italiques.

<sup>2</sup> Sont réservées les dispositions impératives du droit fédéral ou 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 fournir sa prestation de travail.

<sup>3</sup> Sont réservées les sanctions administratives et pénales.

## **Chapitre III Obligations du travailleur**

### **Art. 5 Durée du travail**

<sup>1</sup> *La durée hebdomadaire du travail est, en moyenne annuelle, de 45 heures, mais au maximum de 48 heures par semaine.<sup>(1)</sup>*

<sup>2</sup> *Dans la mesure du possible, le travail prend fin à 18 h et le samedi à 12 h.*

<sup>3</sup> *Le service de garde et de récolte de fleurs du matin, qui n'empiète pas sur l'après-midi, est autorisé le dimanche et les jours fériés; il est accompli sans supplément de salaire; ces heures sont compensées par un congé payé de même durée la semaine précédente ou la semaine suivante.*

<sup>4</sup> Une pause de 30 minutes au moins est accordée à la fin de la matinée. Les demi-journées sont entrecoupées chacune d'une pause de 15 minutes au moins. Ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du travail; elles ne sont pas payées.

#### **Art. 6 Horaire**

<sup>1</sup> L'horaire de travail doit être affiché dans les locaux de l'entreprise de manière visible pour le travailleur.

<sup>2</sup> L'employeur, tout en prenant en considération ses propres intérêts, autorise le travailleur à suivre des cours et conférences et faciliter cette formation par un assouplissement d'horaire.

#### **Art. 7 Heures supplémentaires (art. 321c CO)**

<sup>1</sup> En cas de nécessité, notamment en période de forte demande florale, le travailleur est tenu d'accomplir des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours ouvrables sont compensées par un congé d'égale durée.

<sup>3</sup> Les heures supplémentaires qui dépassent 2 340 heures par an, sous déduction des vacances et jours fériés, ouvrent droit à un salaire majoré de 25%.

<sup>4</sup> Les heures effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit à un salaire majoré de 50%.

<sup>5</sup> Les travailleurs doivent annoncer leurs heures supplémentaires, dominicales ou nocturnes le 20 du mois pour permettre leur contrôle et leur paiement mensuel par l'employeur.

<sup>6</sup> Les mineurs ne peuvent pas être appelés à effectuer des heures supplémentaires.

#### **Art. 8 Dommages (art. 321e CO)**

<sup>1</sup> Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement à l'employeur tout dommage causé à l'occasion de son travail.

<sup>2</sup> S'il n'annonce pas au travailleur, dans les 30 jours dès la connaissance de l'étendue du dommage, son intention de réclamer réparation du préjudice, l'employeur est réputé avoir renoncé à toute prétention.

### **Chapitre IV Obligations de l'employeur**

#### **Art. 9 Salaires (art. 322 et 322c CO)**

<sup>1</sup> Les salaires minimaux sont les suivants :

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| a) Personnel qualifié porteur d'un CFC ou d'un titre équivalent                        | <b>3 330 fr.</b>               |
| b) Personnel au bénéfice d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) | <b>3 150 fr.</b>               |
| c) Personnel sans qualification particulière   | <b>3 042 fr.<sup>(3)</sup></b> |
| d) Personnel engagé à l'heure, quelle que soit la catégorie                            | <b>17,50 fr./heure</b>         |

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Les montants ci-dessus comprennent le salaire en nature pour le logement. S'il est logé par l'employeur, le travailleur reçoit en espèces la différence entre ces montants et la valeur du logement selon les normes AVS en vigueur, rappelées en annexe au présent contrat-type.

<sup>4</sup> En outre, l'employeur verse à ses travailleurs une augmentation s'élevant au minimum à :

- 150 francs par mois après 1 année dans l'entreprise;
- 280 francs par mois après 2 années dans l'entreprise;
- 330 francs par mois après 3 années dans l'entreprise;
- 380 francs par mois après 4 années dans l'entreprise;
- 400 francs par mois après 5 années dans l'entreprise.

Une saison d'au moins 8 mois et demi équivaut à une année dans l'entreprise.

<sup>5</sup> En outre, après 6 ans de service, l'employeur verse à ses travailleurs une prime s'élevant à 30% d'un salaire mensuel, majorée de 5% pour chaque année de service supplémentaire, jusqu'à concurrence d'un salaire mensuel entier. Celle-ci est payable au 30 juin ou au 31 décembre.

<sup>6</sup> En cas de travail à temps partiel, le salaire est calculé prorata temporis.

<sup>7</sup> Le salaire en espèces 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.

<sup>8</sup> 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.<sup>(2)</sup>

<sup>9</sup> Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, prime d'ancienneté, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) est remis chaque mois au travailleur.<sup>(2)</sup>

#### **Art. 10 Logement**

<sup>1</sup> Le travailleur logé par l'employeur a droit à 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).

<sup>2</sup> Il dispose d'installations de toilettes et de bains convenables.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La chambre est un logement de fonction. Elle sera évacuée au plus tard le lendemain de la fin des rapports de travail.

#### **Art. 11 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. 12 Maladie (art. 324a CO)**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 13 Accidents (art. 324b CO)**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 14 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. 15 Protection de la personnalité (art. 328 CO)**

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

<sup>2</sup> Il s'interdit tout acte de discrimination.

#### **Art. 16 Repos hebdomadaire (art. 329 CO)**

<sup>1</sup> Le repos hebdomadaire est accordé le samedi après-midi et le dimanche, ainsi que 26 samedis matin. Ces 26 samedis matin sont répartis par l'employeur dans l'année; chaque mois, l'employeur doit allouer au moins un samedi matin.

<sup>2</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

#### **Art. 17 Jours fériés (art. 329 CO)**

<sup>1</sup> Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée du travailleur.

<sup>2</sup> Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants :

- a) 1<sup>er</sup> Janvier;
- b) Vendredi-Saint;
- c) Lundi de Pâques;
- d) Ascension;
- e) Lundi de Pentecôte;

- f) 1<sup>er</sup> Août;
- g) Jeûne genevois<sup>(b)</sup>;
- h) Noël;
- i) 31 Décembre.

<sup>3</sup> Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés au mois. Le 1<sup>er</sup> Août n'entraîne aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés à l'heure.

<sup>4</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

<sup>5</sup> Les travailleurs payés au mois et obligés par leur service à travailler les jours fériés bénéficient d'un jour de congé payé en compensation, dans la semaine qui précède ou qui suit le jour férié. Cette règle s'applique par analogie aux travailleurs payés à l'heure et qui travaillent le 1<sup>er</sup> août.

<sup>6</sup> L'après-midi du 1<sup>er</sup> mai est chômé.

## **Art. 18 Absences justifiées**

<sup>1</sup> 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 d'un enfant;
- c) 3 jours de congé en cas de décès du conjoint, de 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 ;
- i) 1 jour de congé par an en cas de déménagement.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

<sup>4</sup> Les jours d'absence justifiées qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances sont compensés.

## **Art. 19 Vacances**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 20 Pendant le temps d'essai (art. 335b CO)**

*Les 2 premiers mois dès l'entrée en 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. 21 Après le temps d'essai (art. 335c CO)**

<sup>1</sup> *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.*

<sup>2</sup> *Le congé doit être donné par écrit. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance.*

<sup>3</sup> *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. 22 Surveillance**

<sup>1</sup> L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail est l'organe de surveillance.

<sup>2</sup> 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. 23 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. 24 Clause abrogatoire**

Le contrat-type de travail réglant les conditions de travail des travailleurs de la floriculture du canton de Genève, du 7 mars 2000, est abrogé.

**Art. 25 Entrée en vigueur**

Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le président de la Chambre : Gabriel AUBERT

**Annexe**

Le présent CTT peut être téléchargé sur le site Internet du service de la législation du canton de Genève, à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/legislation>

Les normes AVS sont tirées de l'article 11 RAVS ([http://www.admin.ch/ch/f/rs/831\\_101/a11.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/831_101/a11.html))

Au 1<sup>er</sup> 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.	
	<u>11,50 fr.</u>	
logement		<u>11,50 fr.</u>
<b>Total journalier</b>		<b><u>33,00 fr.</u></b>

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/ocirt/> (suivre le lien « Contrats-types de travail »).

RSG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
<b>J 1 50.10 CTT de la floriculture</b>		13.12.2011	01.01.2012
a.	contrat-type édicté par la Chambre des relations collectives de travail		
b.	ad 17/2g : 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. <i>n.t.</i>	: 5/1	18.12.2012	01.01.2013
2. <i>n.</i>	( <i>d.</i> : 9/8 >> 9/9) 9/8	13.05.2016	01.06.2016
3. <i>n.t.</i>	: 9/1c	15.12.2020	01.01.2021