

# Contrat-type de travail réglant les conditions de travail des travailleurs de la floriculture du canton de Genève (CTT-CTF)

J 1 50.10

Tableau historique

du 7 mars 2000 (a)

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mars 2000)

Etat au 1<sup>er</sup> janvier 2008

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 et 20 de son règlement d'application, édicte le présent contrat-type :

## Chapitre I Champ d'application

### Art. 1

<sup>1</sup> Sont considérés comme travailleurs de la floriculture au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après : les 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.

<sup>3</sup> Les apprentis ne sont pas soumis à ce contrat-type, sauf en ce qui concerne les salaires.

## Chapitre II Dispositions impératives

### Art. 2 Dispositions absolument impératives

<sup>1</sup> Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé, ni au détriment de l'employeur, ni à celui du travailleur, selon l'article 361 CO (dispositions absolument impératives), sont désignées en marge par deux traits verticaux.

<sup>2</sup> Demeurent réservées les autres dispositions impératives du code des obligations.

### Art. 3 Dispositions relativement impératives

<sup>1</sup> Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé au détriment du travailleur, selon l'article 362 CO (dispositions relativement impératives), sont désignées en marge par un trait vertical.

<sup>2</sup> Demeurent réservées les autres dispositions semi-impératives du code des obligations.

### Art. 4 Dérogations

Les dispositions auxquelles il peut être dérogé par écrit en défaveur du travailleur sont désignées en texte italique, sous réserve des dispositions impératives des articles 2 et 3 ci-dessus.

## Chapitre III Entrée en service

### Art. 5 Office cantonal de la population

L'employeur et le travailleur doivent se conformer aux prescriptions légales et réglementaires concernant les conditions de séjour des Confédérés et des étrangers, à peine d'encourir les sanctions prévues par la loi.

### Art. 6 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.

## Chapitre IV Obligations du travailleur

### Art. 7 Diligence

<sup>1</sup> Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié (CO, art. 321a, al. 1) et de se conformer à l'ordre de l'entreprise, qui doit tenir équitablement compte des intérêts de chacun (code civil, art. 332, al. 1).

<sup>2</sup> Sauf accord de l'employeur, le travailleur n'a pas le droit d'accomplir à titre onéreux des travaux de floriculture pour des tiers pendant ses heures ou jours de congé ou de vacances.

### Art. 8 Dommages

<sup>1</sup> Le travailleur est responsable des dommages causés intentionnellement ou par négligence (CO, art. 321e, al.1).

<sup>2</sup> Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement le dommage causé.

<sup>3</sup> La réparation du dommage causé doit être fixée dans le plus bref délai.

<sup>4</sup> Si l'employeur ne fait pas connaître au travailleur ou à son représentant légal dans un délai d'un mois dès la fixation du dommage son intention de réclamer le remboursement du préjudice, il est réputé avoir abandonné toutes ses prétentions.

<sup>5</sup> La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (CO, art. 321e, al. 2).

## Chapitre V Obligations de l'employeur

### Art. 9 Protection de la personnalité

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

<sup>2</sup> Le travailleur doit être traité correctement par l'employeur et les membres de sa famille (CO, art. 328, al. 1).

<sup>3</sup> L'employeur protège et respecte dans les rapports de travail la personnalité du travailleur (CO, art. 328, al. 1).

<sup>4</sup> Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'honneur du travailleur, les mesures nécessaires 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 (CO, art. 328, al. 1 et 2); l'employeur veille en particulier à empêcher toute forme de harcèlement sexuel des travailleurs (art. 4 LEg).

### Art. 10 Activités éducatives

L'employeur, tout en prenant en considération ses propres intérêts, doit autoriser le travailleur à suivre des cours et conférences et faciliter cette formation par un assouplissement d'horaire.

### Art. 11 Interdiction de discriminer

<sup>1</sup> Les dispositions de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995, s'appliquent.

<sup>2</sup> Les travailleurs syndiqués ou qui défendent leurs droits ne peuvent pas être discriminés ni licenciés pour ces motifs.

### Art. 12 Durée du travail

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire du travail est en moyenne de 45 heures (mais au maximum de 49 heures par semaine), soit de 2340 heures par an, sous déduction des vacances et jours fériés.<sup>(3)</sup>

<sup>2</sup> (1)

<sup>3</sup> Dans la mesure du possible, le travail prendra fin à 18 heures et le samedi à 12 heures.

<sup>4</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 doivent être compensées par un congé de même durée la semaine précédente ou la semaine suivante.

<sup>5</sup> L'horaire de travail est visiblement affiché dans l'entreprise.

<sup>6</sup> Une pause de 15 minutes est accordée au travailleur dans le courant de la matinée.

#### Art. 13 Heures supplémentaires

<sup>1</sup> En cas de nécessité, notamment en période de forte demande florale, le travailleur peut être 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 (CO, art. 321c, al. 1).

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

<sup>3</sup> Les heures supplémentaires qui dépassent 2340 heures par an, sous déduction des vacances et jours fériés, donnent droit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 25%.

<sup>4</sup> Les heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%.

<sup>5</sup> Les travailleurs doivent annoncer leurs heures supplémentaires 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 faire des heures supplémentaires.

#### Art. 14 Repos hebdomadaire

Les travailleurs bénéficient des congés suivants, comprenant obligatoirement un jour au moins par semaine (CO, art. 329, al. 1) :

a) le samedi après-midi dès 12 h et le dimanche;

b) 26 samedis entiers par année.

#### Art. 15 Jours fériés et chômé

<sup>1</sup> Les travailleurs ont droit aux jours fériés prévus à l'article 1 de la loi sur les jours fériés du 3 novembre 1951, soit :

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>2</sup> Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés au mois.

<sup>3</sup> Les travailleurs payés à l'heure bénéficient des jours fériés payés dès le 26<sup>e</sup> jour de travail.

<sup>4</sup> Les travailleurs obligés par leur service à travailler les jours fériés doivent bénéficier d'un jour de congé en compensation, aux mêmes conditions, dans la semaine qui précède ou qui suit le jour férié.

<sup>5</sup> L'après-midi du 1<sup>er</sup> mai est un jour chômé.<sup>(3)</sup>

#### Art. 16 Nourriture et logement

<sup>1</sup> La nourriture des travailleurs, si elle est fournie par l'employeur, est saine et suffisante (CO, art. 328a, al.1).

<sup>2</sup> Le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée, tant par la lumière naturelle que par l'artificielle, bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé). Une boîte aux lettres fermant à clé est mise à disposition du personnel.<sup>(1)</sup>

<sup>3</sup> Le travailleur doit avoir la jouissance d'installations de toilettes et de bains convenables.

<sup>4</sup> La mise en ordre de la chambre et du lit, ainsi que le nettoyage du local et des installations servant à cuisiner seront faits régulièrement par l'employé, sauf entente contraire.

#### Art. 17 Salaires

<sup>1</sup> L'employeur verse au travailleur le salaire convenu ou usuel. Ce salaire doit correspondre au champ d'activité, à la formation et aux aptitudes du travailleur.

<sup>2</sup> Les salaires minima sont les suivants :

a) Travailleurs qualifiés	1 <sup>re</sup> année après l'apprentissage	3250 F
	2 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	3350 F
	3 <sup>e</sup> année (dans la même entreprise)	3470 F
b) Travailleurs non qualifiés	1 <sup>re</sup> année de pratique	2940 F
	2 <sup>e</sup> année de pratique	3040 F
	3 <sup>e</sup> année (dans la même entreprise)	3250 F
c) Travailleur qualifié occupé temporairement	Salaire à l'heure	17,40 F
d) Travailleur non qualifié occupé temporairement	Salaire à l'heure	16,40 F
e) Apprentis	1 <sup>re</sup> année	495 F
	2 <sup>e</sup> année	710 F
	3 <sup>e</sup> année	970 F

La Chambre des relations collectives de travail peut adapter périodiquement les montants ci-dessus, d'office ou sur requête d'une des parties. <sup>(4)</sup><sup>3</sup> Le salaire en espèces, y compris les prestations sociales et le supplément éventuel pour heures supplémentaires, doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, pendant les heures de travail. Si le dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié officiel, le paiement du salaire a lieu le jour ouvrable précédent.

<sup>4</sup> L'employeur doit tenir compte équitablement des années de service pour fixer le salaire de ses travailleurs.

<sup>5</sup> Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires, prime d'ancienneté), ainsi que les retenues faites sur le salaire brut (notamment AVS, assurances, impôt à la source - CO, art. 323b, al. 1, 2<sup>e</sup> phrase) doit être remis chaque mois au travailleur.<sup>(1)</sup>

<sup>6</sup> L'employeur verse à ses travailleurs une prime d'ancienneté s'élevant à 25% d'un salaire mensuel après 5 ans de service, majorée de 5% pour chaque année de service supplémentaire jusqu'à concurrence d'un salaire entier après 20 ans de service. Cette prime est payable au 30 juin ou au 31 décembre. Les saisons complètes accomplies par les saisonniers et les années d'apprentissage comptent comme années entières de service.<sup>(3)</sup>

#### Art. 18 Accidents

<sup>1</sup> Chaque employeur est tenu d'assurer son personnel contre les accidents professionnels et non professionnels.

<sup>2</sup> Les deux premiers jours d'incapacité de travail seront couverts à 80%.

<sup>3</sup> Les primes pour les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, tandis que les primes pour les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.

#### Art. 19 Maladie

<sup>1</sup> Chaque employeur est tenu de contrôler que son personnel soit assuré pour l'assurance frais médicaux et pharmaceutiques.

<sup>2</sup> Tous les travailleurs doivent être assurés par les soins de l'employeur pour l'assurance perte de gain en cas de maladie avec une couverture de 80% de leurs salaires, les primes sont à la charge de l'employeur.

<sup>3</sup> Sont réservées les dispositions de la loi sur l'assurance maternité. <sup>(2)</sup>

#### Art. 20 Service militaire, service civil et protection civile

<sup>1</sup> En cas de service militaire obligatoire, service civil ou dans la protection civile en Suisse, la compensation du manque à gagner est assurée sur la base des dispositions légales réglant le versement d'allocations aux militaires par l'intermédiaire de la caisse de compensation à laquelle se rattache l'employeur. <sup>(2)</sup>

<sup>2</sup> Si les prestations d'assurances sont inférieures aux <sup>4</sup>/5 du salaire, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les <sup>4</sup>/5 du salaire (CO, art. 324b, al. 1 et 2)

selon le barème ci-après :

- a) 3 semaines au cours de la première année de service chez le même employeur;
- b) 1 mois, après 1 an de service chez le même employeur;
- c) 2 mois, après 2 ans de service chez le même employeur;
- d) 3 mois, après 5 ans de service chez le même employeur;
- e) 4 mois, après 10 ans de service chez le même employeur;
- f) 5 mois, après 15 ans de service chez le même employeur;
- g) 6 mois, après 20 ans de service chez le même employeur.

#### Art. 21<sup>(2)</sup> Assurances sociales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'assurance-vieillesse et survivants (AVS), d'assurance-invalidité (AI), d'allocation aux militaires pour perte de gain (APG), d'assurance-chômage (AC), de prévoyance professionnelle (LPP), d'allocations familiales (AF) et d'assurance maternité (Amat), à peine d'encourir les sanctions pénales prévues par la loi.

#### Art. 22 Impôt à la source

L'employeur est tenu d'opérer les retenues prévues par la loi sur l'imposition à la source des personnes physiques et morales, du 23 septembre 1994.

#### Art. 23 Vacances

<sup>1</sup> La durée des vacances annuelles payées obligatoires (CO, art. 329a, al. 1) est de :

- a) 4 semaines entre 20 ans et 50 ans;
- b) 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
- c) 5 semaines après 20 ans de service;
- d) 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus.

<sup>2</sup> En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins 2 semaines consécutives (CO, art. 329c, al. 1).

<sup>3</sup> Pendant les vacances, le travailleur a droit à son salaire en espèces et à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (CO, art. 329d, al. 1)

Celle-ci est calculée, au minimum, selon les normes de l'AVS (voir note in fine).

<sup>4</sup> L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage (CO, art. 329c, al. 2).

<sup>5</sup> Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (CO, art. 329d, al. 3).

<sup>6</sup> En cas d'absence de l'employeur, le travailleur a droit à son salaire, son entretien complet ou une indemnité de nourriture qui est calculée au minimum selon les normes de l'AVS (voir note in fine).

#### Art. 24 Absences justifiées

<sup>1</sup> En plus des congés ordinaires, l'employeur doit accorder au travailleur, sans qu'il y ait réduction du salaire en espèces :

- a) 3 jours de congé en cas de décès lorsqu'il s'agit du conjoint, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;
- b) 2 jours de congé en cas de décès lorsqu'il s'agit d'un frère, d'une sœur ou de leur conjoint, ainsi que de beaux-parents;
- c) 1 jour de congé pour les grands-parents;

Lorsque les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, deux jours de congé supplémentaire doit être accordé en plus de ceux indiqués ci-dessus;

- d) 3 jours de congé en cas de mariage du travailleur;
- e) 1 jour de congé lors de la naissance d'un enfant;
- f) 1 jour de congé par an lors d'un déménagement.

Si un jour d'absence selon lettres a à f tombe un jour de toute façon pas travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé <sup>(3)</sup>

<sup>2</sup> Compte tenu des intérêts de l'employeur, le temps libre usuel doit être accordé au travailleur pour la recherche d'un nouvel emploi, une fois le contrat dénoncé (CO, art. 329, al. 3).

#### Art. 25 Certificat

<sup>1</sup> Le travailleur peut en tout temps demander à l'employeur de lui délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (CO, art. 330a, al. 1).

<sup>2</sup> A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (CO, art. 330a, al. 2).

## Chapitre VI Fin des rapports de travail

#### Art. 26 Pendant le temps d'essai

<sup>1</sup> Les 2 premiers mois dès l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai durant lequel chaque partie peut résilier le contrat à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours nets (CO, art. 335b).

<sup>2</sup> Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

#### Art. 27 Après le temps d'essai

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être dénoncé de part et d'autre (CO, art. 335c) :

- a) durant la première année de service, un mois d'avance pour la fin d'un mois;
- b) dès la deuxième et jusqu'à la neuvième année, deux mois pour la fin d'un mois;
- c) dès la dixième année, trois mois pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup> Les années d'apprentissage auprès de l'employeur comptent comme années de service.

<sup>3</sup> La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 335, al. 2, CO).

<sup>4</sup> Le congé doit être donné par écrit.

<sup>5</sup> Seul le représentant légal d'un travailleur mineur peut donner ou recevoir le congé.

<sup>6</sup> Le départ du travailleur doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du délai de congé à 16 h. Si celui-ci tombe un dimanche ou un jour férié, le départ doit être avancé au jour ouvrable précédent.

#### Art. 28 Non-renouvellement du contrat de saisonnier

Les travailleurs saisonniers dont les contrats ne sont pas renouvelés doivent en être informés par écrit au moins 30 jours avant la fin du contrat. <sup>(1)</sup>

#### Art. 29 Interdiction de donner congé

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, civil, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;<sup>(2)</sup>
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale (CO, art. 336c, al. 1).

<sup>2</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (CO, art. 336c, al. 2).

<sup>3</sup> Les dispositions légales figurant à l'article 336d, CO (résiliation en temps inopportun par le travailleur) doivent également être observées.

#### Art. 30 Congé abusif

<sup>1</sup> La partie qui résilie abusivement le contrat au sens de l'article 336, alinéas 1 et 2, CO doit verser à l'autre une indemnité qui est fixée par le juge, mais qui ne peut excéder le montant correspondant à 6 mois de salaire (CO, art. 336a).

<sup>2</sup> La partie qui s'estime lésée doit s'opposer par écrit au congé jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (CO, art. 336b).

#### Art. 31 Résiliation avec effet immédiat

<sup>1</sup> L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (CO, art. 337, al. 1).

<sup>2</sup> Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (CO, art. 337, al. 2).

<sup>3</sup> Si les justes motifs consistent dans l'inobservation des clauses du contrat par l'une des parties, celle-ci doit la réparation intégrale du dommage causé (CO, art. 337b, al. 1).

#### Art. 32 Licenciement avec effet immédiat injustifié

<sup>1</sup> Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (CO, art. 337c, al. 1).

<sup>2</sup> On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (frais de transport, d'habillement, notamment) (CO, art. 337c, al. 2).

<sup>3</sup> Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur (CO, art. 337c, al. 3).

#### Art. 33 Abandon d'emploi et non-entrée en service

<sup>1</sup> Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel calculée selon l'article 17. S'il n'y a pas eu dommage ou si celui-ci est inférieur au quart du salaire mensuel, le juge peut réduire l'indemnité selon son appréciation; il peut éventuellement accorder la réparation du dommage supplémentaire.

Pour les jeunes travailleurs, l'employeur avertit les parents ou le représentant légal (CO, art. 337d, al. 1 et 2).

<sup>2</sup> Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi (CO, art. 337d, al. 3).

#### Art. 34 Indemnité pour longs rapports de travail

<sup>1</sup> Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail (CO, art. 339b, al. 1).

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité ne doit pas être inférieur au montant du salaire pour 2 mois (CO, art. 339c, al. 1).

<sup>3</sup> En cas de contestation quant à l'importance de l'indemnité, le juge la fixe selon sa libre appréciation, sans pouvoir dépasser le montant du salaire pour 8 mois (CO, art. 339c, al. 2).

<sup>4</sup> Les prestations présentes ou futures d'une institution de prévoyance peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur (CO, art. 339d).

## Chapitre VII Autorités compétentes

#### Art. 35 Organe de surveillance

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail est chargé de la surveillance du travail des jeunes gens.

#### Art. 36<sup>(2)</sup> Juridictions compétentes

Le Tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les différends d'ordre individuel se rapportant à l'application du présent contrat-type, à l'exception des litiges relevant de la prévoyance professionnelle et des assurances sociales, qui sont du ressort du Tribunal cantonal des assurances sociales.

## Chapitre VIII Entrée en vigueur

#### Art. 37 Clause abrogatoire

<sup>1</sup> Le contrat-type de travail réglant les conditions de travail des travailleurs de la floriculture du canton de Genève, du 17 juin 1997, est abrogé.

<sup>2</sup> Le présent contrat-type entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2000.

#### NOTE<sup>(4)</sup>

Les normes de l'assurance-vieillesse et survivants concernant les prestations en nature sont fixées, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, comme suit :

	Par mois	Par jour
- petit déjeuner	105 F	3,50 F
- repas de midi	300 F	10,00 F
- repas du soir	240 F	8,00 F
nourriture	645 F	21,50 F
logement	345 F	11,50 F
<b>nourriture et logement</b>	<b>990 F</b>	<b>33,00 F</b>

Les intéressés doivent se tenir au courant des modifications qui peuvent être apportées à ces normes.

\* \* \*

Il est recommandé aux employeurs de se procurer un exemplaire du titre 10 du code des obligations (contrat de travail) auprès de l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL), Diffusion des publications fédérales, 3003 Berne ou à l'adresse [www.publicationsfederales.ch](http://www.publicationsfederales.ch)

RSG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
J 1 50.10	CT de travail réglant les conditions de travail des travailleurs de la floriculture du canton de Genève	07.03.2000	01.03.2000
	a. acte normatif de la Chambre des relations collectives de travail b. ad 15/1g : 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. <i>n.t.</i> : 16/2 phr. 2, 17/2, 17/5, 24/1, 28, note; <i>a.</i> : 12/2	15.05.2001	01.07.2001
	2. <i>n.t.</i> : 17/2, 19/3, 20/1, 21, 29/1a, 36	30.03.2004	01.07.2004
	3. <i>n.</i> : 15/5; <i>n.t.</i> : 12/1, 17/2, 17/6, 24/1	31.01.2006	01.01.2006
	4. <i>n.t.</i> : 17/2, note	16.10.2007	01.01.2008