



Commission Paritaire  
des Parcs et Jardins  
Genève

Aux entreprises signataires de la CCT  
Parcs et Jardins

Genève, le 20 octobre 2021

## REMUNERATION DES EMPLOIS VACANCES / JOBS D'ETE

Il est d'usage que durant l'été les entreprises engagent des jeunes travailleurs pour leur permettre, d'une part, de connaître le métier et, d'autre part, d'avoir un petit revenu durant les vacances scolaires.

Prévu par la loi genevoise sur l'inspection et les relations du travail (LIRT), un salaire minimum impératif est en vigueur à Genève depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020. Le règlement d'application de la loi genevoise sur l'inspection et les relations de travail (RIRT) prévoit des exceptions à l'application du salaire minimum impératif, en particulier pour les emplois d'étudiants dans les secteurs couverts par une convention collective de travail de branche.

La Commission paritaire des parcs et jardins a donc fixé les conditions ci-dessous pour les emplois vacances dans le secteur des parcs et jardins.

Les entreprises de travail temporaire ne sont pas concernées par ce type d'engagement et sont tenues de respecter les salaires minimaux conventionnels (CCT CPPJ) ou applicables à Genève (LIRT ; RIRT).

### ➤ Définition et durée :

Sont considérés comme emplois vacances / jobs d'été les engagements de jeunes en études (école ou université) d'une durée d'un mois (les entreprises ont la possibilité, sur demande à la CPPJ, de prolonger l'engagement jusqu'à deux mois).

L'engagement de jeunes en études ayant moins de 18 ans pour un emploi vacances est possible si la durée n'excède pas 2 mois, soit 60 jours.

L'engagement de jeunes en études ayant 18 ans révolus doit par ailleurs respecter les critères suivants définis par l'art. 56<sup>F</sup> al. 2 RIRT, à savoir :

- L'activité professionnelle occasionnelle est déployée pendant la période de vacances de l'établissement de formation ;
- L'activité professionnelle occasionnelle n'excède pas 60 jours continus par année civile.

Par jeunes en études, on entend les personnes inscrites/immatriculées dans un établissement de formation (école ou université).

➤ **Rémunération :**

Le salaire minimum (indemnités vacances de 10.64% (5/47) ou 13.04% (6/46) et jours fériés compris) est fixé comme suit :

1<sup>er</sup> mois d'engagement : CHF 15.- de l'heure

2<sup>ème</sup> mois d'engagement : CHF 17.25 de l'heure

Le salaire est versé sur le compte des jeunes gens.

Si le jeune est engagé pour remplacer un travailleur en vacances, les tarifs minimaux selon la CCT doivent être appliqués.

➤ **Période d'essai :**

Les cinq premiers jours de travail ont valeur de période d'essai. Durant cette dernière, les deux parties peuvent se départir du contrat, moyennant un délai de résiliation d'un jour.

➤ **Limite d'âge :**

L'âge minimal de 16 ans révolus doit avoir été atteint au moment de l'entrée en fonction.

Rappel : le consentement écrit du représentant légal est nécessaire pour l'engagement d'un jeune travailleur mineur.

➤ **Horaires :**

Le travail de nuit et du dimanche est interdit.

Le repos quotidien doit être au minimum de 12 heures consécutives.

La durée du travail ne doit pas dépasser celle des autres collaborateurs occupés dans l'entreprise et ne doit pas excéder 9 heures par jour dans un espace de 12 heures, pauses incluses.

➤ **Travaux dangereux :**

Il est interdit d'employer des jeunes à des travaux dangereux, c'est-à-dire les travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité des jeunes ou à leur développement physique et psychique).

Le SECO considère comme dangereux pour les jeunes, notamment les travaux :

- qui dépassent objectivement les capacités physiques ou psychique des jeunes ;
- qui exposent les jeunes à des influences physiques dangereuses (chaleur, froid, humidité extrêmes, bruit, vibrations) ;
- effectués avec des machines, des équipements et des outils présentant des risques d'accidents que le jeune n'a pas la conscience ou l'expérience d'identifier ou de prévenir.

➤ **Absences :**

Le jeune qui est empêché de se rendre à son travail doit en informer immédiatement son chef de service et en donner le motif. Les absences pour cause de maladie ne sont pas rétribuées ; celles pour cause d'accident sont indemnisées conformément à la loi.

➤ **Modalités de déclaration et charges à retenir :**

- Déclaration en qualité de personnel horaire.
- AVS, chômage et LAMat : Soumis aux cotisations à partir du 1<sup>er</sup> janvier qui suite le 17<sup>ème</sup> anniversaire
- Prévoyance : Non soumis
- Assurance accident : Soumis aux cotisations AP et ANP
- Assurance perte de gain maladie : Non soumis
- Impôts à la source : Mineur domicilié en Suisse : soumis  
Mineur domicilié en France : soumis selon tablelle  
« salaire à l'heure » (pas d'annualisation du salaire)

➤ **Frontaliers sans permis de travail :**

Annoncer le jeune travailleur avant la prise d'emploi par le biais du site internet du Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM) :

[https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html](https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html)

Pour la commission paritaire  
La Secrétaire



Giovanna LEMBO