

Contrat-type de travail réglant les conditions de travail entre les employeurs agricoles du canton de Genève et les travailleurs agricoles (CTT-CTA)

J 1 50.09

Tableau historique

du 7 mars 2000 (a)

(Entrée en vigueur : 1^{er} mars 2000)

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

¹ Sont considérés comme travailleurs agricoles au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après : travailleurs) à temps complet et à temps partiel, qui travaillent exclusivement ou principalement dans une exploitation agricole sur territoire genevois et qui ne sont pas déjà soumis à une convention collective de travail ou à un autre contrat-type de travail.

² Le contrat-type s'applique également aux travailleurs de l'agriculture employés par des entreprises domiciliées hors du canton de Genève mais travaillant sur territoire genevois.

³ 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

¹ 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.

² Demeurent réservées les autres dispositions impératives du code des obligations.

Art. 3 Dispositions relativement impératives

¹ 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.

² 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 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

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'exploitation, qui doit tenir équitablement compte des intérêts de chacun.

Art. 8 Dommages

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

² Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement le dommage causé.

³ La réparation du dommage causé doit être fixée dans le plus bref délai.

⁴ 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.

⁵ 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

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

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

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

⁴ Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'honneur du travailleur, les mesures nécessaires et adaptées aux conditions de l'exploitation, 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

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

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

Art. 12 Durée du travail

¹ La durée hebdomadaire du travail est de 49 heures.

² Pendant les mois de décembre, janvier et février, elle ne doit pas dépasser 9 heures par jour.

³ Le temps de travail est à compter du départ du travailleur pour l'exploitation agricole jusqu'à son retour à domicile.

⁴ Pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, la durée est de :

a) 49 heures par semaine en été (du 1^{er} avril au 30 septembre);

b) 45 heures par semaine en hiver (du 1^{er} octobre au 31 mars).

La durée minimum de leur repos nocturne est de 12 heures.

⁵ Une pause de 15 minutes est accordée au travailleur dans le courant de la matinée.

Art. 13 Heures supplémentaires

- ¹ 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, 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).
- ² L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée égale, majorée de 25% (CO, art. 321c, al. 2).
- ³ Les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé doivent être payées avec une majoration de 25% au moins du salaire en espèces (CO, art. 321c, al. 3).
- ⁴ Les heures supplémentaires effectuées les dimanches, les jours fériés et la nuit de 22 h à 5 h donnent droit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%.
- ⁵ L'employeur doit tenir un décompte mensuel précis des heures supplémentaires. Le travailleur est tenu de participer à l'établissement de ce décompte en indiquant à l'employeur, à la fin de chaque mois, le nombre d'heures supplémentaires effectuées.
- ⁶ 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) :

- le samedi après-midi dès 12 h et le dimanche;
- pour les bergers : 1 jour de congé plus ½ journée par semaine, dont au moins 1 dimanche par mois.

Art. 15 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 de salaire pour les travailleurs payés au mois.
- ³ Pour les travailleurs payés à l'heure, les jours fériés sont payés à raison de 11 heures par jour pendant les grands mois au tarif horaire du travailleur mais au minimum selon les montants prévus par l'article 16 du présent contrat.
- ⁴ Pour les travailleurs nourris, l'employeur verse une indemnité de nourriture calculée au minimum selon les normes de l'AVS (voir note in fine), s'il n'entend pas assumer la subsistance de ces travailleurs lors des jours fériés.
- ⁵ Les travailleurs obligés par leur service à travailler les jours fériés doivent bénéficier d'un jour de congé en compensation, aux mêmes conditions, dans le mois qui précède ou qui suit le jour férié.
- ⁶ L'après-midi du 1^{er} mai est un jour chômé.⁽³⁾

Art. 16 Nourriture et logement

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

- ² a) 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).
b) Une boîte aux lettres fermant à clé est mise à disposition du personnel.
La chambre est un logement de fonction. Elle sera évacuée au plus tard le lendemain de la fin des rapports de travail.
- ³ Le travailleur doit avoir la jouissance d'installations de toilettes et de bains convenables.
- ⁴ 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 le travailleur, sauf entente contraire.
- ⁵ Les travailleurs occasionnels, engagés pour de courtes périodes, peuvent exceptionnellement être logés en dortoir mais à la condition que les avantages décrits sous alinéa 2 (meubles nécessaires) leur soient accordés.

Art. 17 Salaires

¹ 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.

² Les salaires globaux minima sont les suivants :

a)	Personnel qualifié avec CFC	3700 F
	Ce salaire est constitué de :	
	1° une partie en espèces	2710 F
	2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes de l'AVS	990 F
b)	Personnel sans qualification particulière	3180 F
	Ce salaire est constitué de :	
	1° une partie en espèces	2190 F
	2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes de l'AVS	990 F
c)	Salaire horaire, par heure brut	17,20 F

La Chambre des relations collectives de travail peut adapter périodiquement les montants ci-dessus, d'office ou sur requête.⁽⁴⁾³ Si le travailleur n'est pas logé ou nourri par l'employeur, il reçoit en espèces les montants figurant à l'alinéa 2, soit 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture.⁽⁴⁾⁴ 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.

⁵ Pour fixer le salaire de ses travailleurs, l'employeur tient compte équitablement des années de service.

⁶ 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^e phrase) doit être remis chaque mois au travailleur.⁽¹⁾

⁷ L'employeur verse à ses travailleurs une prime d'ancienneté s'élevant au minimum à :

- 50 F par mois après 1 année de pratique;
- 85 F par mois après 2 années de pratique;
- 120 F par mois après 3 années de pratique;
- 155 F par mois après 4 années de pratique.⁽³⁾

Une saison d'au moins 8 mois et demi équivaut à une année de pratique.

⁸ Les apprentis bénéficient du salaire convenu pendant toute la durée de leur formation; celle-ci est de 4 ans pour les agriculteurs et de 3 ans pour les viticulteurs. Les apprentis sont nourris et logés, ils reçoivent en plus les salaires minima suivants :

1 ^{re} année	320 F
2 ^e année	370 F
3 ^e année	425 F

Durant la fréquentation des semestres d'hiver dans une école professionnelle, seul le salaire ci-dessus est payé. ⁽⁴⁾

Art. 18 Accidents

- ¹ Chaque employeur est tenu d'assurer son personnel contre les accidents professionnels et non professionnels.
- ² Les deux premiers jours d'incapacité de travail seront couverts à 80% par l'employeur.
- ³ 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

¹ Chaque employeur veille à ce que son personnel soit assuré pour l'assurance frais médicaux et pharmaceutiques.

² Dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, le travailleur qui est empêché de travailler sans sa faute pour cause de maladie, de grossesse ou d'accouchement, ne perd pas son droit au salaire pendant une période limitée (CO, art. 324a, al. 1); sont réservées les dispositions de la loi sur l'assurance maternité.⁽²⁾

³ Cependant, l'employeur qui a conclu en faveur de ses travailleurs une assurance-maladie perte de salaire prévoyant le versement d'une indemnité correspondant à 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours est libéré des obligations prévues à l'alinéa 2 dans la mesure où il paie le 50% des primes.⁽¹⁾

Art. 20 Service militaire, service civil et protection civile

¹ 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.⁽²⁾

² Si les prestations d'assurances sont inférieures aux $\frac{4}{5}$ du salaire, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les $\frac{4}{5}$ 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⁽²⁾ 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

¹ 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 et 5 ans de service chez le même employeur.

² 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),

le solde ne pouvant être fractionné qu'exceptionnellement.

³ 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).

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

⁵ 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).

⁶ 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

¹ 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 soeur ou de leur conjoint, des grands-parents, ainsi que de beaux-parents;
- c) 1 jour de congé en cas de décès lorsqu'il s'agit des oncles et tantes;

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 doivent être accordés 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. ⁽³⁾

Si un jour d'absence selon lettres a à f tombe sur un jour non travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé.

² 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

¹ 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).

² 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

¹ Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail (CO, art. 335b).

² Pour les contrats d'apprentissage, le temps d'essai est porté à 2 mois.

La résiliation du contrat ne peut intervenir que moyennant un délai de 7 jours au moins (CO, art. 346, al. 1).

³ 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

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

- a) durant la première année de service, par dénonciation donnée un mois, valable 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.

² Les délais conventionnels de congé ne peuvent être différents pour les 2 parties (CO, art. 335a, al. 1).

³ Les années d'apprentissage auprès de l'employeur comptent comme années de service.

⁴ Le congé doit être donné par écrit.

⁵ La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (CO, art. 335, al. 2).

⁶ Seul le représentant légal d'un travailleur mineur peut donner ou recevoir le congé.

⁷ 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. (1)

Art. 29 Interdiction de donner congé

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

- pendant que le travailleur accomplit un service civil, militaire ou dans la protection civile, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;⁽²⁾
- 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;
- pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- 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).

² 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).

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

Art. 30 Congé abusif

¹ 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).

² 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

¹ 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).

² 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).

³ 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

¹ 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).

² 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).

³ 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

¹ 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. Il a, en outre, droit à la réparation du dommage supplémentaire (CO, art. 337d, al. 1). S'il n'y a pas eu de dommage ou si celui-ci est inférieur au quart du salaire mensuel, le juge peut réduire l'indemnité selon son appréciation (CO, art. 337d, al. 2).

Pour les jeunes travailleurs, l'employeur avertit les parents ou le représentant légal.

² Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de déchéance, 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

¹ 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).

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

³ 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).

⁴ 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⁽²⁾ 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

¹ Le contrat-type de travail réglant les conditions de travail entre les employeurs agricoles du canton de Genève et les travailleurs agricoles, du 17 novembre 1997, est abrogé.

² Le présent contrat-type entre en vigueur le 1^{er} mars 2000.

NOTE⁽⁴⁾

Les normes de l'assurance-vieillesse et survivants concernant les prestations en nature sont fixées, à partir du 1^{er} 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
nourriture et logement	990 F	33,00 F

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 (du 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

RSG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
J 1 50.09	CT de travail réglant les conditions de travail entre les employeurs agricoles du canton de Genève et les travailleurs agricoles	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> : 17/2-3, 17/6, 19/3, 24/1, 28, note	15.05.2001	01.07.2001
	2. <i>n.t.</i> : 17/2, 17/8, 19/2, 20/1, 21, 29/1a, 36	30.03.2004	01.07.2004
	3. <i>n.</i> : 15/6; <i>n.t.</i> : 17/2, 17/7, 17/8, 24/1	31.01.2006	01.01.2006
	4. <i>n.t.</i> : 17/2, 17/3, 17/8, note	16.10.2007	01.01.2008