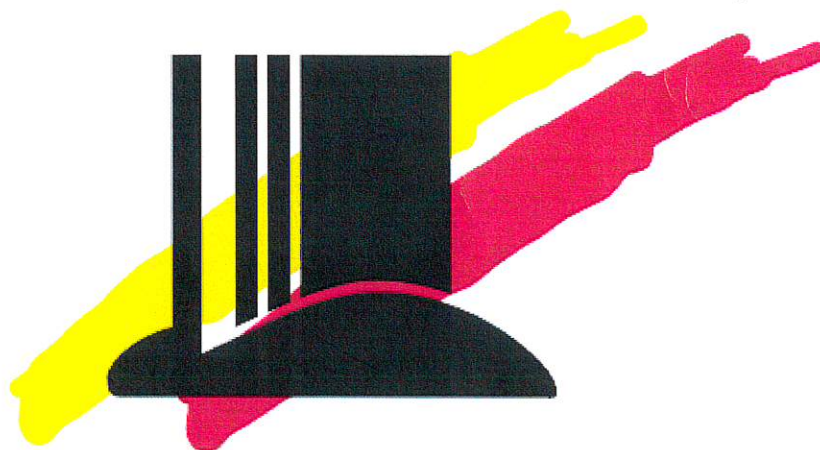


CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

pour le métier de

RAMONEUR



DANS LE CANTON DE GENÈVE

ÉDITION 2020

TABLE DES MATIERES

Préambule

Pages

I. DISPOSITIONS GENERALES

Art.	1.01	Champ d'application	3
	1.02	Intérêts professionnels	3
	1.03	Paix du travail	3
	1.04	Durée de la convention	4
	1.05	Apprentis	4

II. CONDITIONS DE TRAVAIL

Art.	2.01.	Durée hebdomadaire du travail	4
	2.02.	Horaire journalier	4
	2.03.	Dérogations à l'horaire normal	4
	2.04	Fermeture générale des entreprises	5
	2.05	Délai de congé	5
	2.06	Restrictions au droit de résilier le contrat	5
	2.07	Transfert momentané chez un autre employeur	5
	2.08	Sécurité de l'emploi	6

III. SALAIRES ET INDEMNITES DIVERSES

Art.	3.01	Salaires	6
	3.02	Paie	8
	3.03	Suppléments de salaire pour travaux effectués en dehors de l'horaire normal	8
	3.04	Indemnités de transport et de subsistance	8
	3.05	Usure des habits de travail	8

IV. PRESTATIONS SOCIALES

Art.	4.01	Vacances	9
	4.02	Indemnisation des jours fériés	11
	4.03	Absences justifiées	11
	4.04	Service militaire	12
	4.05	Assurance maladie	12
	4.06	Assurance accident	13
	4.07	Prévoyance professionnelle	13
	4.08	Calcul des prestations sociales	13

V. OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET OUVRIERS

Art.	5.01	Hygiène	13
	5.02	Travaux professionnels en dehors de l'entreprise	14
	5.03	Responsabilité de l'ouvrier	14

			Pages
VI.	ORGANISATION PROFESSIONNELLE		
Art.	6.01	Différends collectifs	14
	6.02	Commission paritaire professionnelle	14
	6.03	Contribution professionnelle	15
	6.04	Caisse de compensation	15
	6.05	Affichage de la convention collective	16
	6.06	Adaptation	16
	6.07	Maintien d'accords existants	16

Préambule

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

l'Association des Maîtres Ramoneurs du canton de Genève

d'une part,

et Unia – Région Genève, Syndicat des ramoneurs

d'autre part,

appelés tous deux ci-après « les parties contractantes »,

il a été convenu ce qui suit :

I. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1.01 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention a été établie pour en obtenir l'application par tous les employeurs et tous les ouvriers exécutant, pour le compte de tiers sur le territoire du canton de Genève, des travaux de ramonage prévus par le Règlement officiel d'application (RRam) et la Loi sur le ramonage et les contrôles spécifiques des émanations de fumée (LRam).

A cette fin, les parties contractantes usent de tous les moyens légaux à leur disposition pour que des tiers, non liés par la présente convention, qu'ils soient employeurs ou ouvriers, participent ou se soumettent à cette dernière au sens des articles 356 ou 356 b CO (Code Fédéral des Obligations).

Art. 1.02 - INTERETS PROFESSIONNELS

Les parties contractantes font leur possible pour sauvegarder les intérêts du métier, examiner en commun les problèmes posés par la sécurité de l'emploi et les questions relatives au maintien dans la profession de la main-d'oeuvre régulière.

Elles s'efforcent également de favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels et de prendre toutes dispositions et mesures utiles pour augmenter les possibilités de travail, si besoin est.

Art. 1.03 - PAIX DU TRAVAIL

Pendant toute la durée de la présente convention, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'article 357 a CO.

En conséquence, toute action collective susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que mise à l'interdit, grève ou lock out, est interdite.

En cas d'infraction, il peut être fait appel également au tribunal arbitral prévu à l'article 6.01. Si l'infraction est constatée, le tribunal arbitral peut condamner la partie coupable à une amende conventionnelle dont le montant est proportionnel à l'importance de l'infraction, le montant de l'amende étant fixé librement par le tribunal arbitral.

En cas de faute grave, le tribunal arbitral peut en outre allouer des dommages et intérêts à la partie lésée qui les demande. Il apprécie alors aussi bien les circonstances du cas que la gravité de la faute.

Les amendes conventionnelles, les dommages et intérêts et les frais de procédure sont réglés dans le délai d'un mois dès la notification du jugement.

Art. 1.04 - **DUREE DE LA CONVENTION**

La présente convention déploie ses effets, dans les limites de l'alinéa 3, jusqu'au 31 décembre 2022 à moins que les parties contractantes ne décident d'en proroger l'échéance à titre provisoire ou de la renouveler pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

La validité de la présente convention est subordonnée au maintien, pendant toute sa durée du droit exclusif concédé, aux maîtres ramoneurs, de procéder au ramonage et aux contrôles spécifiques.

Art. 1.05 - **APPRENTIS**

La présente convention collective s'applique par analogie aux apprentis, à l'exception des articles 2.05, 2.06 et 3.03.

II. CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 2.01 - **DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL**

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 42 heures en moyenne par semaine.

Art. 2.02 - **HORAIRE JOURNALIER**

En application de l'article 2.01, la durée hebdomadaire du travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine, soit du lundi au vendredi soir, entre 07h00 et 17h00.

Art. 2.03 - **DEROGATIONS A L'HORAIRE NORMAL**

Avec l'accord préalable de la Commission paritaire professionnelle, des dérogations à l'horaire normal de travail peuvent être accordées.

Les demandes de dérogations doivent être adressées par l'employeur le plus tôt possible (minimum trois jours) en double exemplaire, au Secrétariat patronal. Un exemplaire est transmis immédiatement au Secrétariat d'Unia.

Après accord signé par les deux secrétariats, l'autorisation est donnée par le Secrétariat patronal.

En cas de désaccord, la procédure prévue à l'article 6.02 de la présente convention est applicable et la Commission paritaire professionnelle est convoquée.

Art. 2.04 - FERMETURE GENERALE DES ENTREPRISES

Sauf dérogation selon article 2.03 ci-dessus, les entreprises sont fermées les : 1^{er} et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre.

Art. 2.05 - DELAI DE CONGE

Pendant le temps d'essai, qui s'étend aux premiers dix jours de travail effectif, les rapports de service peuvent être résiliés pour la fin d'un jour de travail moyennant préavis donné la veille.

Si le contrat de travail a duré moins d'un an et n'a pas été limité à l'avance, le patron ou l'ouvrier peuvent le résilier réciproquement en observant le délai de congé d'une semaine pour la fin de la semaine de travail suivante.

Le délai de congé est réciproquement d'un mois pour la fin d'une semaine de travail si l'engagement a duré plus d'un an, qu'elle qu'ait été la durée de l'emploi.

Restent réservés les congédiements pour justes motifs au sens de l'article 337 du CO.

Art. 2.06 - RESTRICTIONS AU DROIT DE RESILIER LE CONTRAT

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

- a) Pendant que l'ouvrier accomplit un service militaire ou un service de protection civile obligatoire à teneur de la législation fédérale, ni, pour autant que ce service ait duré plus de 12 jours, durant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ;
- b) Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la 1^{re} année de service, durant 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service, et durant 360 jours à partir de la 6^e année de service.

Le travailleur peut être tenu de se soumettre à un contrôle médical, sous la responsabilité de l'institution d'assurance concernée.

Les mêmes restrictions s'appliquent à l'ouvrier si son supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou son patron lui-même se trouve dans l'une des situations décrites ci-dessus et qu'il incombe à l'ouvrier de le remplacer pour l'exécution de travaux.

Art. 2.07 - TRANSFERT MOMENTANE CHEZ UN AUTRE EMPLOYEUR

Si les circonstances le justifient, l'employeur peut placer momentanément un ouvrier chez un autre employeur assujéti à la présente convention, sans pour autant que le contrat de travail conclu avec le premier employeur prenne fin.

Art. 2.08 - **SECURITE DE L'EMPLOI**

Les parties contractantes s'engagent, en cas de nécessité, à examiner rapidement les problèmes relatifs à la sécurité de l'emploi et à prendre sans retard toutes les mesures qui s'imposent.

III. SALAIRES ET INDEMNITES DIVERSES

Art. 3.01 - **SALAIRES**

a) Quotité

Le salaire de base de l'ouvrier ramoneur qualifié est de :

- CHF 180,-- par jour de travail pour les jeunes ouvriers (jusqu'à deux ans après la fin de l'apprentissage).
- CHF 200,-- par jour de travail pour les ouvriers confirmés (plus de deux ans d'ancienneté dans la profession).

Le salaire de base de l'ouvrier ramoneur non qualifié est de CHF 150,-- par jour de travail.

Ce salaire est payé au mois.

b) Prime d'ancienneté

Le salaire journalier minimal sera relevé de :

- 1 % du salaire de base après 1 année de service dans la même entreprise,
- 3 % du salaire de base après 4 années de service dans la même entreprise,
- 6 % du salaire de base après 8 années de service, de manière consécutive, dans la même profession à Genève,
- 8 % du salaire de base après 12 années de service, de manière consécutive, dans la même profession à Genève,
- 10 % du salaire de base après 17 années de service, de manière consécutive, dans la même profession à Genève,
- 12 % du salaire de base après 22 années de service, de manière consécutive, dans la même profession à Genève,
- 15 % du salaire de base après 27 années de service, de manière consécutive, dans la même profession à Genève ;
- 18 % du salaire de base après 32 années de service, de manière consécutive, dans la même profession à Genève.

La prime d'ancienneté est payable sur les salaires minimaux indiqués ci-dessus ainsi que sur les suppléments.

Les années d'apprentissage ne sont pas prises en compte pour le calcul des années de service.

c) Recettes

La recette minimale quotidienne hors taxe de l'ouvrier ramoneur est, pendant toute l'année, pour :

- l'ouvrier qualifié confirmé (plus de deux ans d'ancienneté dans la profession) de CHF 660,-- ;
- l'ouvrier qualifié non confirmé (jusqu'à deux ans après la fin de l'apprentissage) de CHF 594,-- ;
- l'ouvrier non qualifié de CHF 495,--.

La recette minimale quotidienne du ramoneur est déterminée en multipliant son salaire journalier de base par le coefficient 3,30.

Il n'existe qu'un seul et unique coefficient, aussi bien sur le salaire de base que sur les suppléments.

Ce coefficient unique ne nécessite pas d'opérer une déduction en rapport avec les indemnités de repas et de transport.

Les montants de recettes dépassant le minimum quotidien sont portés en compte pour chaque ouvrier.

Une déduction de 15 % est opérée sur les recettes pour les décrassages devisés.

d) Suppléments

Tous les mois, le maître ramoneur verse à l'ouvrier la prime de rendement correspondant au coefficient 3,30 appliqué à cette recette.

Les décomptes seront arrêtés une semaine avant la fin du mois.

e) Salaire des apprentis

Les apprentis recevront le salaire minimal suivant :

- 1^{re} année : CHF 30,-- par jour de travail
- 2^e année : CHF 45,-- par jour de travail
- 3^e année : CHF 70,-- par jour de travail

Le paiement du salaire de l'apprenti est pris en charge, à 100 %, par le maître ramoneur durant les six premiers mois de l'apprentissage.

La recette minimale quotidienne de l'apprenti est déterminée en multipliant son salaire journalier de base par le coefficient :

- 2,5 à compter du 7^e mois
- 2,9 à compter du 13^e mois
- 3,3 à compter du 25^e mois

La recette de l'apprenti s'intègre au compte de l'ouvrier à qui ledit apprenti est confié.

f) Hausse du tarif de ramonage

Toute future hausse du tarif officiel de ramonage est obligatoirement répartie, par moitié, entre l'ouvrier ramoneur et le maître ramoneur.

Art. 3.02 - **PAIE**

La paie a lieu tous les derniers vendredis du mois, pendant les heures de travail.

Art. 3.03 - **SUPPLEMENTS DE SALAIRE POUR TRAVAUX EFFECTUES EN DEHORS DE L'HORAIRE NORMAL**

Sont considérés comme suppléments :

- a) Les heures de travail effectuées en dehors de l'horaire normal de travail. Elles sont payées avec une majoration de 50 %.
- b) Le travail de nuit, c'est-à-dire celui effectué entre 20 heures et 5 heures, le travail du dimanche et des jours fériés sont rétribués avec une majoration de 100 %.
- c) Les travaux spécialement salissants, exécutés dans les chaudières et dans les traînasses dans lesquelles l'ouvrier doit pénétrer, sont rétribués avec une majoration de 50 % du salaire qui aurait été payé pour l'exécution du même travail dans des conditions normales.
- d) Les heures supplémentaires, le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, ne sont autorisés qu'en cas d'urgente nécessité.

Art. 3.04 - **INDEMNITES DE TRANSPORT ET DE SUBSISTANCE**

a) Indemnités de transport

Tout véhicule d'entreprise est couvert, en principe, par une CASCO complète. En cas de faute grave, la franchise, réelle ou théorique, est payée par le travailleur ; pour le surplus, la responsabilité du travailleur s'apprécie au regard de l'article 321 e CO.

Les litiges sont tranchés par la Commission paritaire professionnelle prévue par l'article 6.02 de la présente Convention collective de travail.

b) Indemnités compensatoires de repas

Tout ouvrier et tout apprenti recevront, par jour de travail, une indemnité compensatoire de repas de CHF 17,--.

Art. 3.05 - **USURE DES HABITS DE TRAVAIL**

L'employeur exige une tenue professionnelle correcte correspondant aux usages du métier.

L'achat et l'entretien de l'habit de travail professionnel est à la charge de l'ouvrier ramoneur.

Une indemnité forfaitaire de CHF 4,-- par jour de travail effectif est accordée par l'employeur pour cet achat et cet entretien.

Cette indemnité est versée mensuellement à l'intéressé en plus de son salaire.

Lors des contrôles spécifiques, l'ouvrier ramoneur devra être vêtu de son habit.

IV. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 4.01 - VACANCES

a) Droit aux vacances

L'exercice-vacances correspond à l'année civile. Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année est incomplète.

b) Réduction du droit vacances en cas d'incapacité de travail

La durée exacte des vacances est déterminée pour chaque ouvrier d'après le nombre de jours de travail qu'il a effectué pendant l'exercice-vacances.

A ces jours de travail s'ajoutent les jours de vacances payés ainsi que les jours fériés payés et, pour les ouvriers ayant plus de six mois d'activité pendant l'exercice-vacances considéré (127 jours et plus), les jours de maladie, d'accident, de service militaire obligatoire en Suisse et d'exercice d'un mandat public.

Les jours de maladie, d'accident, de service militaire obligatoire en Suisse et d'exercice d'un mandat public sont pris en considération globalement dans la mesure suivante :

- pendant la première année d'emploi dans l'entreprise : à concurrence de 25 % des jours de travail effectivement accomplis ;
- à partir d'un an de contrat de travail dans l'entreprise : à concurrence de 40 % des jours de travail effectivement accomplis.

Pour les citoyens suisses ayant accompli leur école de recrues dans l'année de référence, les normes ci-dessus sont élargies pour correspondre aux jours de travail perdus de ce fait.

c) Barème des vacances

Tout ouvrier, ayant à son crédit pour le précédent exercice-vacances 244 jours de travail ou jours assimilés, a droit à 20 jours de vacances payées.

Le nombre de jours de vacances indemnisés est déterminé au moyen du barème suivant :

	Jours de travail	Jours de vacances indemnisés
dès	13	1
	19	2
	32	3
	44	4
	57	5
	69	6
	82	7
	94	8
	107	9
	119	10
	132	11
	144	12
	157	13
	169	14

Jours de travail (suite)

182
194
207
219
232
244

Jours de vacances indemnisés (suite)

15
16
17
18
19
20

d) 5^e semaine de vacances

Il est accordé une 5^e semaine de vacances aux ouvriers qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 20 ans révolus ;
- être âgé de 45 ans révolus ;
- totaliser 20 ans dans la profession.

Les années d'apprentissage comptent comme année dans la profession.

Le nombre de jours de vacances, indemnisés pour les ouvriers remplissant l'une de ces conditions, est déterminé au moyen du barème suivant :

	Jours de travail	Jours de vacances indemnisés
Dès	10	1
	15	2
	26	3
	35	4
	46	5
	55	6
	66	7
	75	8
	86	9
	95	10
	106	11
	115	12
	126	13
	135	14
	146	15
	155	16
	166	17
	175	18
	186	19
	195	20
	206	21
	215	22
	226	23
	235	24
	246	25

e) Fixation et paiement des vacances

Pour prendre leurs vacances, les ouvriers disposent de 15 mois à compter de la fin de l'exercice-vacances au cours duquel ils ont acquis leur droit.

Les vacances sont prises individuellement, suite à un accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'indemnité est payée par la Caisse de compensation citée à l'article 6.04 sur la base des éléments en sa possession.

f) Montant de l'indemnité de vacances

Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire moyen de l'ayant droit, défini à l'article 4.07.

g) Vacances des apprentis

Les apprentis sont tenus de prendre leurs vacances pendant l'année d'apprentissage (année scolaire) qui y donne droit.

Les dispositions figurant sous lettres b 2^e alinéa, d et e leur sont applicables.

Art. 4.02 - INDEMNISATION DES JOURS FERIES

- a) La perte de salaire résultant de l'arrêt du travail pendant les jours fériés légaux, soit les 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre, est compensée par une indemnité correspondant au salaire moyen de l'ouvrier, défini à l'article 4.07.

Lorsqu'un jour férié indemnisé coïncide avec un samedi ou un dimanche, les parties contractantes le remplacent par un autre jour de congé indemnisé.

L'indemnité est due lorsque l'ouvrier travaille soit la veille, soit le lendemain du jour férié. Si un jour de vacances coïncide avec ce jour férié, celui-ci est payé et le jour de vacances est reporté à une date ultérieure, sauf si l'ouvrier est en congé non payé.

Si l'ouvrier quitte son employeur la veille du jour férié pour travailler chez un autre employeur le lendemain de ce jour férié, l'indemnité est due par le premier employeur.

Si ce changement de place intervient à l'occasion de deux jours fériés successifs, l'ancien et le nouvel employeur payent respectivement le premier et le deuxième jour férié.

- b) Le versement des indemnités est effectué par les employeurs sur la base des instructions et pour le compte de la Caisse de compensation prévue à l'article 6.04.

Art. 4.03 - ABSENCES JUSTIFIEES

Des indemnités dénommées « indemnités pour absences justifiées » sont payées aux ouvriers ramoneurs privés de leur salaire pour une cause indépendante de leur volonté, dans les cas suivants :

- a) Une indemnité de 3 jours en cas de décès d'un enfant, du père ou de la mère faisant ou non ménage commun avec l'ouvrier.
- b) Une indemnité de 3 jours en cas de décès de l'époux, de l'épouse, du frère ou de la sœur faisant ménage commun avec l'ouvrier.
- c) Une indemnité de 2 jours en cas de décès de l'époux, de l'épouse, du frère ou de la sœur ne faisant pas ménage commun avec l'ouvrier.
- d) Une indemnité de 2 jours en cas de décès d'un beau-parent faisant ou non ménage commun avec l'ouvrier.

- e) Une indemnité de 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents faisant ou non ménage commun avec l'ouvrier.
- f) Une indemnité de 2 jours en cas de mariage de l'ouvrier.
- g) Une indemnité de 1 jour pour la naissance d'enfants.
- h) Une indemnité fixée dans la règle à une demi-journée pour l'inspection militaire d'armes et d'équipement.

L'indemnité est égale au salaire moyen de l'ouvrier, défini à l'article 4.07. Elle est exclusivement payée par la Caisse de compensation citée à l'article 6.04.

Art. 4.04 - **SERVICE MILITAIRE**

Les allocations légales pour perte de gain sont complétées jusqu'à concurrence des taux suivants applicables au salaire moyen de l'ouvrier, défini à l'article 4.07 :

	Ouvriers célibataires	Ouvriers mariés ou célibataires avec charges légales d'entretien
1) Ecole de recrues	50 %	80 %
2) Autres services obligatoires		
• jusqu'à 4 semaines par année	100 %	100 %
• de la 5 ^e à la 17 ^e semaine au maximum	50 %	80 %

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les intéressés doivent totaliser trois mois d'activité au moins dans la profession avant le début de la période de service militaire ou de protection civile, ou être appelés à un service de plus de trois mois.

Art. 4.05 - **ASSURANCE MALADIE**

Perte de salaire

1. **Assurance maladie collective**

Tous les ouvriers sont assurés contre la perte de salaire causée par la maladie, auprès du Groupe Mutuel.

2. **Prestations**

En règle générale, les prestations de l'assurance collective s'élèvent à 80 % du salaire effectivement perdu en raison de la maladie.

Elles sont allouées tant que dure le contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans l'intervalle de 900 jours consécutifs (tuberculose et poliomyélite : durée illimitée). Lorsque le contrat de travail prend fin, l'assuré peut passer à l'assurance individuelle aux conditions de cette dernière, généralement dans un délai de 30 jours.

3. **Cas spéciaux**

Dans tous les cas spéciaux (assurance avec réserves, maladie survenant à l'étranger, revenu irrégulier avant la maladie, résultat déficitaire de l'assurance, etc.), les prestations peuvent être limitées selon les conditions particulières ou générales résultant du contrat d'assurance entrant en ligne de compte.

4. **Prime ou cotisation**

La prime ou cotisation destinée à couvrir le risque perte de salaire en cas de maladie est fixée forfaitairement par le Groupe Mutuel ; ce pourcentage du salaire brut de chaque assuré est réparti à raison des 2/3 à la charge de l'employeur et d'1/3 à la charge de l'ouvrier.

En particulier, les deux jours de carence sont à la charge de l'employé.

5. **Droit au salaire selon article 324 a CO**

Moyennant versement régulier de la prime, l'employeur est libéré de toute autre obligation pouvant découler de l'article 324 a CO en cas de maladie de l'ouvrier assuré.

Art. 4.06 - **ASSURANCE ACCIDENT**

L'employeur prend en charge les deux jours de carence à raison de 80 % du salaire AVS.

Art. 4.07 - **PREVOYANCE PROFESSIONNELLE**

La Fondation de prévoyance FPMB peut être choisie d'entente entre l'employeur et la totalité des ouvriers et apprentis.

Dans le cas contraire, la prévoyance professionnelle est souscrite auprès de Ramoneur Suisse à Aarau.

Art. 4.08 - **CALCUL DES PRESTATIONS SOCIALES**

Les prestations assurées par la Caisse de compensation citée à l'article 6.04 sont basées sur le salaire moyen de chaque ouvrier.

Ce salaire moyen est obtenu en divisant le total des salaires soumis à la contribution générale pendant l'année civile précédente, par le nombre de jours de travail effectués.

A défaut, la Caisse se fonde sur les déclarations de salaires de l'année en cours ; à défaut, sur le dernier salaire connu.

Pour les apprentis, les prestations sont basées sur le salaire minimal défini à l'article 3.01 et applicables le premier jour de la période qui donne droit aux prestations.

V. OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET OUVRIERS

Art. 5.01 - **HYGIENE**

Dans chaque entreprise, une armoire est mise à la disposition des ouvriers pour déposer leurs vêtements, ainsi qu'une douche et un W.C.

Art. 5.02 - TRAVAUX PROFESSIONNELS EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Il est interdit à un ouvrier d'exécuter, pendant son temps libre, un travail faisant appel à des connaissances professionnelles, rémunéré ou non, pour un tiers, et ce quel qu'en soit le lieu.

Toute infraction à cette règle constitue un juste motif de licenciement immédiat, en application de l'article 337 CO.

Si l'infraction s'est produite pendant les vacances ou à l'occasion d'un jour férié indemnisé, la retenue ou la restitution de l'indemnité peut être requise par la Commission paritaire professionnelle.

Art. 5.03 - RESPONSABILITE DE L'OUVRIER

L'ouvrier est responsable de l'outillage et du matériel qui lui sont confiés.

L'ouvrier exécute avec soin le travail promis et en est responsable au sens de l'article 321 e CO (responsabilité du dommage causé à l'employeur intentionnellement ou par négligence).

VI. ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Art. 6.01 - DIFFERENDS COLLECTIFS

Les différends et conflits entre les parties concernant l'application de la présente convention seront traités dans le cadre de la Commission paritaire.

Si l'entente ne peut être réalisée, le différend pourra être porté devant un tribunal arbitral. Ce tribunal se compose d'un juge de carrière comme Président, désigné en commun par les parties, et de deux arbitres nommés l'un par la partie patronale, l'autre par la partie ouvrière.

En cas de désaccord sur le choix du Président du tribunal arbitral, celui-ci sera désigné à la demande de la partie la plus diligente, par le Président du Tribunal de 1^{re} instance de Genève.

Si l'une des parties tarde à désigner son arbitre, le Président du tribunal arbitral procède alors à sa désignation d'office. Le tribunal arbitral fixe lui-même la procédure dans les limites autorisées par le concordat inter-cantonal sur l'arbitrage.

Les différends devront être traités sans retard, toute polémique dans la presse devant être évitée avant la liquidation du différend.

Art. 6.02 - COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

Une commission paritaire est instituée pour juger les cas individuels d'application de la présente convention par les entreprises ou les ouvriers assujettis.

Elle est composée d'un nombre égal de représentants patronaux et ouvriers, accompagnés des secrétaires des parties contractantes.

La Commission paritaire professionnelle peut autoriser ses délégués à effectuer, soit individuellement, soit collectivement, des contrôles ou des constats relatifs à l'application de la présente convention sur les chantiers et dans les entreprises. Les frais de contrôle sont à la charge de la Commission paritaire professionnelle.

La Présidence et le Secrétariat de la Commission paritaire professionnelle sont assumés respectivement par l'Association patronale et le Syndicat ouvrier signataires de la présente convention.

Toute infraction aux dispositions de la présente convention et de ses avenants, ainsi qu'aux dispositions prises par la Commission paritaire professionnelle, est passible, selon l'importance, d'une amende allant jusqu'à CHF 500,-- par cas.

La Commission paritaire professionnelle peut aussi décider de compenser les amendes infligées par la suppression momentanée de certaines prestations sociales dues en vertu de la présente convention.

Les décisions de la Commission paritaire professionnelle sont (sous réserve de celles visées à l'article 6.03) susceptibles de recours dans les 30 jours à l'Office cantonal de conciliation du canton de Genève, constitué en tribunal arbitral.

Le produit des amendes est attribué à la Commission paritaire professionnelle.

Art. 6.03 - **CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE**

En vue de couvrir les frais occasionnés notamment par le contrôle et l'application de la convention collective de travail, il est convenu de percevoir une contribution professionnelle.

Le montant de la contribution professionnelle est de 2,5 % du salaire brut versé par l'employeur. 2 % sont retenus par l'employeur sur la paie de chaque ouvrier ; les 0,5 % supplémentaires sont à la charge de l'employeur.

La perception de la contribution professionnelle est confiée à la Caisse de compensation citée à l'article 6.04.

L'ouvrier, membre d'un syndicat reconnu, peut se faire rembourser par son syndicat le montant de la cotisation syndicale qu'il prouvera avoir acquittée, mais au maximum à concurrence du montant de la contribution professionnelle retenue sur le salaire de l'ouvrier ramoneur, pour la période correspondante.

Aucune rétrocession n'est opérée par la Caisse de compensation pour les années civiles antérieures à l'année au cours de laquelle le syndicat lui a annoncé l'affiliation de l'ouvrier.

Le reliquat net constitué par les contributions professionnelles perçues et non restituées aux ouvriers selon les normes ci-dessus est tenu, par la Caisse de compensation, à disposition de la Commission paritaire.

Celle-ci en dispose pour la couverture des dépenses engagées dans l'intérêt de l'ensemble de la profession.

Art. 6.04 - **CAISSE DE COMPENSATION**

Pour assurer une égale répartition des prestations mises à la charge des employeurs, à teneur des articles 4.01, 4.02, 4.03, 4.04 de la présente convention, l'Association des Maîtres Ramoneurs du canton de Genève dispose d'une Caisse de compensation professionnelle.

Cette dernière est également chargée de la perception et de la transmission aux institutions intéressées des contributions dues en vertu des articles 3.05, 4.05, 4.06 et 6.03 de la présente convention.

Toute contestation relative aux droits et obligations des entreprises astreintes à contribuer à la Caisse de compensation est tranchée sur la base des statuts, règlements et directives de cette institution.

Art. 6.05 - **AFFICHAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Lors de son engagement, tout ouvrier sera rendu attentif aux dispositions de la convention collective de travail, laquelle sera affichée, bien en vue, dans les locaux mis à la disposition du personnel.

Art. 6.06 - **ADAPTATION**

Le montant du salaire quotidien de base, les primes de productivité et les indemnités de déplacement pourront être l'objet d'une nouvelle négociation, un an après l'entrée en vigueur du présent accord.

Art. 6.07 - **MAINTIEN D'ACCORDS EXISTANTS**

A l'échéance de la présente convention, les parties contractantes désignent d'un commun accord les articles ou conventions existants qui seront maintenus en vigueur jusqu'à conclusion de nouveaux textes en la matière.

Le présent protocole est passé à Genève le 29 août 2019.

Il annule et remplace dès cette date toute convention antérieure.

POUR L'ASSOCIATION DES MAITRES RAMONEURS DU CANTON DE GENEVE

Le Président :
Jonathan **JOST**



POUR UNIA - REGION GENEVE, SYNDICAT DES RAMONEURS

La Secrétaire générale :
Myriam **KOESSLER ROSSI**



Le Président :
Stéphane **DUPERTUIS**



POUR UNIA - SECRETARIAT CENTRAL

Le Secrétaire syndical :
Dominique **DEILLON**



La Présidente :
Vania **ALLEVA**



Le Vice-Président :
Aldo **FERRARI**

