Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les métiers techniques du bâtiment dans le canton de Genève

du 20 mai 2026

(Entrée en vigueur : 1er juillet 2026)

LE CONSEIL D'ÉTAT

Vu la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956, notamment son article 7, alinéa 2 ;

vu l'article 28 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 ;

vu la requête présentée le 30 mars 2026 par la Commission Paritaire des Métiers Techniques du Bâtiment (ci-après : commission paritaire), au nom des parties contractantes, en vue de l'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour les métiers techniques du bâtiment dans le canton de Genève (ci-après : CCT), conclue à Genève le 19 novembre 2025 ;

vu la publication de la requête dans la Feuille d'avis officielle du canton de Genève du 16 avril 2026, publication signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce du 17 avril 2026 ;

considérant qu'aucune opposition n'a été formée contre cette demande dans le délai de 30 jours à dater de la publication susmentionnée ;

considérant que les conditions de la loi fédérale précitée sont remplies ;

sur la proposition du département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie,

arrête :

Art. 1

Le champ d'application de la convention collective de travail pour les métiers techniques du bâtiment dans le canton de Genève, conclue à Genève le 19 novembre 2025, reproduite en annexe, est étendu, à l'exception des passages imprimés en caractères italiques.

Art. 2

Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du canton de Genève.

Art. 3

Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail entre

d'une part :

tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) qui exécutent des travaux, à savoir : la construction, la pose, l'installation, la réparation, le dépannage, la maintenance et/ou le nettoyage technique, à l'exception de la télémaintenance de :

A. techniques du bâtiment, y compris :
   a) ferblanterie et enveloppe du bâtiment ;
   b) installations sanitaires, incluant les canalisations et conduites industrielles, ainsi que les brûleurs et les citernes ; les conduites de distribution de fluides ; préchauffage de l'eau chaude sanitaire à l'aide de panneaux solaires ; le nettoyage des tuyauteries (curage, nettoyage chimique, traitement de protection) ; les protections incendie à eau sous pression (sprinkler) ; les installations techniques de piscines et les installations de systèmes de traitement de l'eau, sans les dispositifs d'évacuation des eaux situés à l'extérieur des bâtiments ;
   c) chauffage ;
   d) climatisation, incluant les installations frigorifiques et thermiques ;
   e) ventilation et isolation ;
   f) l'assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y compris tubage/raccordement sans l'installation à 220 V) ; câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques ;
B. constructions métalliques, serrurerie et store métallique, y compris :
   a) fabrication ou pose d'éléments métalliques qui englobent les aménagements routiers, charpente, coffre-fort, escalier, façade, fenêtre, ferronnerie d'art, faux-plafond métallique, garde-corps, marquise, ouvrage d'art, paroi, porte, structure porteuse et protection solaire : volet roulant, store à lamelles, store toile, brise-soleil ;

b) la menuiserie métallique y compris aluminium : façades, portes, fenêtres, escaliers, barrières et vérandas ; tôlerie / chaudronnerie : travaux de découpage, façonnage, pliage, usinage de tout type de tôle et métaux ;
c) les systèmes de sécurité métallique, fermetures et automatismes, y compris : portes de garage, portes industrielles, portails, motorisations ; sécurité et contrôle d'accès : serrures, verrous, mises en passe, portes-blindées, coffres-forts ;
d) les meubles métalliques, y compris : aménagements intérieurs en métal et en verre : mobiliers, ouvrages décoratifs, cloisons intérieures ;

C. Installations électriques, y compris :
a) des installations électriques et/ou techniques de télécommunication / de communication, des installations informatiques ou d'information du bâtiment (domotique) et/ou des installations de production d'énergie électrique ;
b) autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension ;
c) tous les travaux préparatoires découlant des points susmentionnés notamment : les travaux de gainage ; montages de supports de câbles ; pose de conduits et de boîtiers ;
d) tous les réseaux informatiques et les installations en fibre optique du bâtiment, à partir du point d'injection ;
e) les systèmes d'alarme et de sécurité des biens et des personnes ;
f) les installations de la partie électrique des systèmes photovoltaïques ;

ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève ;

et, d'autre part :

l'ensemble du personnel d'exploitation travaillant dans les ateliers ou sur les chantiers des entreprises et parties d'entreprises mentionnés ci-dessus, à l'exception du personnel administratif, et ce quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.
L'annexe I définit les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.

Art. 4

Les dispositions étendues de la convention collective de travail relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés du 8 octobre 1999 (LDét – RS 823.20), et des articles 1, 2 et 8d de son ordonnance du 21 mai 2003 (Odét – RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Genève, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton de Genève. La commission paritaire est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 5

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice, seront présentés à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision. L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 6

[1] Le présent arrêté entre en vigueur le 1er du mois suivant son approbation par la Confédération, pour autant que cette approbation intervienne au plus tard le 15 du mois précédent. À défaut, l'entrée en vigueur est reportée au 1er du mois d'après. Il porte effet jusqu'au 31 décembre 2030.

[2] Le présent arrêté est publié dans la Feuille d'avis officielle. (1)

Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR le 2 juin 2026.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

Annexe mentionnée

(1) Publié dans la Feuille d'avis officielle le 15 juin 2026.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES METIERS TECHNIQUES DU BÂTIMENT DANS LE CANTON DE GENEVE

Préambule

Convention collective de travail conclue entre :

Association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation, AGCV

Association des installateurs électriciens du canton de Genève, EIT.genève

Association des Maîtres Ferblantiers et Installateurs Sanitaires du canton de Genève, AMFIS

Association genevoise de la construction métallique et du store, Metaltec Genève

Association suissetec sanitaire ferblanterie toiture genève, suissetec sft genève

Association des métiers techniques du bâtiment, TECH-BAT

d'une part, et

Le Syndicat Unia

d'autre part.

I. – DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 – Champ d'application du point de vue territorial

La présente convention collective de travail règle les conditions générales de travail entre les employeurs et les travailleurs exécutant des travaux dans les métiers techniques du bâtiment sur le territoire du canton de Genève.

Art. 2 – Champ d'application du point de vue du genre de l'employeur

1. *La présente convention collective s'applique à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) et aux sous-traitants, qui exécutent des travaux (par travaux, on entend construction, pose, installation, réparation, dépannage, maintenance et/ou nettoyage technique, à l'exception de la télémaintenance) de :*

A. *techniques du bâtiment, y compris :*
   - a) *ferblanterie et enveloppe du bâtiment,*
   - b) *installations sanitaires, incluant les canalisations et conduites industrielles, ainsi que les brûleurs et les citernes ; les conduites de distribution de fluides ; préchauffage de l'eau chaude sanitaire à l'aide de panneaux solaires ; le nettoyage des tuyauteries (curage, nettoyage chimique, traitement de protection) ; les protections incendie à eau sous pression (sprinkler) ; les installations techniques de piscines et les installations de systèmes de traitement de l'eau, sans les dispositifs d'évacuation des eaux situés à l'extérieur des bâtiments ;*
   - c) *chauffage ;*
   - d) *climatisation, incluant les installations frigorifiques et thermiques ;*
   - e) *ventilation et isolation ;*
   - f) *l'assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y compris tubage/raccordement sans l'installation à 220 V) ; câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques ;*

B. *constructions métalliques, serrurerie et store métallique, y compris :*
   - a) *fabrication ou pose d'éléments métalliques qui englobent les aménagements routiers, charpente, coffre-fort, escalier, façade, fenêtre, ferronnerie d'art, faux-plafond métallique, garde-corps, marquise, ouvrage d'art, paroi, porte, structure porteuse et protection solaire : volet roulant, store à lamelles, store toile, brise-soleil ;*
   - b) *la menuiserie métallique y compris aluminium : façades, portes, fenêtres, escaliers, barrières et vérandas ; tôlerie / chaudronnerie : travaux de découpage, façonnage, pliage, usinage de tout type de tôle et métaux ;*
   - c) *les systèmes de sécurité métallique, fermetures et automatismes y compris : portes de garage, portes industrielles, portails, motorisations ; sécurité et contrôle d'accès : serrures, verrous, mises en passe, portes-blindées, coffres-forts ;*
   - d) *les meubles métalliques, y compris : aménagements intérieurs en métal et en verre : mobiliers, ouvrages décoratifs, cloisons intérieures.*

C. *Installations électriques, y compris :*

a) *des installations électriques et/ou techniques de télécommunication / de communication, des installations informatiques ou d'information du bâtiment (domotique) et/ou des installations de production d'énergie électrique ;*
b) *autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension ;*
c) *tous les travaux préparatoires découlant des points suscités notamment : les travaux de gainage ; montages de supports de câbles ; pose de conduits et de boîtiers ;*
d) *tous les réseaux informatiques et les installations en fibre optique du bâtiment, à partir du point d'injection ;*
e) *les systèmes d'alarme et de sécurité des biens et des personnes ;*
f) *les installations de la partie électrique des systèmes photovoltaïques ;*

ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève ;

2. *La convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire entrant dans le champ d'application de l'article 2 alinéa 1 CCT.*
3. *A cette fin, les parties contractantes prendront toute disposition utile pour que les tiers non liés par la présente convention, qu'ils soient employeurs ou travailleurs, participent ou se soumettent à cette dernière, au sens de l'article 356 ou 356b CO.*

   Dès la signature de la présente CCT et pour toute modification ultérieure de celle-ci, les parties entreprendront immédiatement les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du champ d'application au sens des articles 2 et 3 de la CCT. Les parties de la CCT dont l'extension des dispositions est requise figurent en caractère normal dans la présente CCT. Demeurent réservées les dispositions légales applicables en vigueur au sens de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (RS 221.215.311).

Art. 3 – Champ d'application du point de vue personnel

1. *La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel d'exploitation travaillant dans les ateliers ou sur les chantiers des entreprises ou secteurs d'entreprises visées à l'article 2, et ce quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.*
2. *La présente convention ne s'applique pas au personnel administratif des entreprises ou secteurs d'entreprises visé à l'article 2.*
3. *L'Annexe I, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail, définit les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.*

Art. 4 – Intérêts professionnels

1. *Les parties contractantes feront leur possible pour sauvegarder les intérêts professionnels communs ; elles s'efforceront notamment :*
   – *de lutter contre la concurrence déloyale ;*
   – *de lutter contre le travail au noir ou frauduleux ;*
   – *de lutter contre toutes les formes contraires aux bonnes pratiques ou l'adjudication de travaux susceptibles de provoquer des excès préjudiciables à la profession ;*
   – *d'obtenir la promulgation et l'application de prescriptions convenables en matière de soumissions ;*
   – *de respecter des délais d'exécution suffisants et une occupation aussi régulière que possible dans l'industrie de la construction ;*
   – *de favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels ;*
   – *de respecter la dignité du travailleur, de prendre toutes dispositions et mesures utiles en cas de sous occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail.*

Art. 5 – Pourparlers pendant la durée de la convention collective

1. *Les conditions de travail pour les entreprises et les travailleurs de la branche sont réglées pour toute la durée de la présente convention, sous réserve de l'adaptation des salaires et des indemnités de déplacement et de repas aux fluctuations de l'indice suisse des prix à la consommation, conformément aux modalités de l'article 19.*
2. *Toutefois, pendant la durée de la convention collective, les parties examineront en commun les problèmes posés par la sécurité de l'emploi et les questions relatives au maintien dans le métier de la main-d'œuvre régulière.*

3. *En outre, sur demande motivée de l'une des parties, les conditions de travail professionnelles pourront être discutées pendant la durée de la convention.*
4. *Toutefois, les parties contractantes et adhérentes ne sont pas habilitées à présenter des revendications mettant en cause des dispositions essentielles ou fondamentales de ladite convention, étant admis que les conditions de travail sont réglées jusqu'à son échéance.*

Art. 5bis – Droits syndicaux

Les parties reconnaissent l'importance des droits syndicaux et s'engagent à respecter leur exercice, selon les dispositions du droit national, cantonal et international, à savoir principalement l'article 28 de la Constitution fédérale, l'article 36 de la Constitution Genevoise, les conventions 87 et 98 de l'OIT et la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 13 décembre 1993.

Art. 6 – Congé de formation syndicale

Afin de donner aux responsables syndicaux, membres d'une association professionnelle signataire de la convention collective de travail, la possibilité d'acquérir ou de développer leurs connaissances nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, des congés extraordinaires, dits de formation syndicale, leur sont accordés selon les modalités suivantes :

a) *le total annuel des heures à disposition pour les congés de formation syndicale ne doit pas dépasser 1 % des heures travaillées par les travailleurs syndiqués ; au besoin, cette norme pourra être révisée, étant entendu toutefois qu'elle constitue un maximum ;*
b) *les demandes de congé doivent être présentées par un syndicat signataire le plus tôt possible, mais au moins quinze jours à l'avance ;*
c) *les cours ont lieu de préférence en hiver ou au printemps ;*
d) *le syndicat doit éviter de convoquer en même temps aux cours plusieurs travailleurs de la même entreprise ;*
e) *les congés de formation syndicale ne réduisent pas le droit aux vacances, ni aux allocations familiales ;*
f) *l'employeur qui refuse un tel congé doit aviser l'association professionnelle signataire ou la Commission paritaire professionnelle ;*
g) *les associations patronales reçoivent à la fin de chaque cours le décompte des heures de chaque travailleur ;*
h) *pendant la durée des cours de formation syndicale, le travailleur n'a droit à aucun salaire, ni indemnité.*

Art. 7 – Délégués syndicaux

1. *Le délégué syndical siégeant dans une institution des métiers techniques du bâtiment à Genève ne pourra pas être licencié en raison de son activité en tant que délégué.*
2. *Le délégué doit avoir informé son employeur de sa fonction syndicale dès connaissance de celle-ci. Il doit par ailleurs et impérativement communiquer la date de ses absences aussitôt qu'il en a connaissance.*
3. *Les employeurs facilitent les délégués syndicaux dans l'accomplissement de leur tâche.*
4. *En cas de licenciement d'un délégué syndical, l'employeur est tenu de lui annoncer par écrit les motifs de cette décision.*
5. *Il devra par ailleurs informer la Commission paritaire du licenciement du délégué.*
6. *Le délégué peut dans le délai de dix jours dès réception de ladite décision, saisir la Commission paritaire aux fins de médiation.*
7. *La Commission paritaire se déterminera avant l'échéance du délai de congé.*
8. *A la fin de ce délai, si le licenciement est maintenu et s'il n'y a pas de faute de la part du travailleur, la Commission paritaire s'efforcera de replacer celui-ci dans une autre entreprise conventionnée.*
9. *Demeure réservé le cas du licenciement immédiat pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.*

Art. 8 – Affichage syndical sur les lieux de travail

1. *Les organisations syndicales signataires de la convention collective de travail ont le droit d'afficher des avis et des informations sur les lieux de travail.*
2. *Seuls les textes émanant des syndicats et sous leur responsabilité peuvent être affichés.*

3. *Préalablement, les textes doivent être soumis à l'approbation de l'employeur.*
4. *En aucun cas, les textes ne peuvent traiter de questions sujettes à polémique.*
5. *L'affichage ne peut se faire que sur les tableaux réservés à cet effet dans les ateliers et sur les chantiers, à l'exclusion de tout autre emplacement.*

Art. 9 – Congé de formation professionnelle

Des congés de formation professionnelle peuvent être accordés aux travailleurs désirant améliorer leurs connaissances professionnelles aux conditions suivantes :

a) le travailleur doit avoir exercé une activité auprès de son employeur depuis au moins un an d'affilée. Des dérogations peuvent être convenues entre employeur et travailleur, au profit de ce dernier ;

b) les demandes doivent être présentées par écrit, et dans la mesure du possible, au moins deux mois à l'avance. Le travailleur tiendra compte des possibilités de l'entreprise lors du dépôt de sa demande ;

c) l'employeur se prononce par écrit, et en principe au moins un mois avant le début des cours. Son refus, dûment motivé, peut être porté devant la Commission paritaire dans un délai de 30 jours à compter du refus ;

d) pendant la durée des cours, le travailleur n'a droit à aucune rémunération sous quelque forme que ce soit de la part de son employeur ;

e) par exception à la clause ci-dessus, les congés de formation professionnelle ne réduisent pas le droit aux vacances ni celui aux allocations familiales.

f) La Commission paritaire édicte un règlement relatif aux remboursements des formations professionnelles prises en charge.

II. – CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art. 10 – Contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord écrit, signé entre les parties.
2. L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les points suivants :
   a) les noms des parties ;
   b) la date du début du rapport de travail ;
   c) la fonction et la qualification du travailleur ;
   d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
   e) la durée de travail hebdomadaire ;
   f) les horaires de travail ;
   g) l'applicabilité de la CCT et de ses modifications ultérieures aux rapports de travail.
3. Toute modification des éléments au sens de l'al. 2 doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur.
4. *Avant le premier jour d'entrée en service, l'employeur annonce tout engagement de travailleur à l'Institution de retraite anticipée chargée de percevoir les cotisations et/ou de servir les prestations prévues par la Convention collective pour la retraite anticipée dans les métiers techniques du bâtiment à Genève (CCRAMB).*

Art. 11 – Durée de travail hebdomadaire

1. La durée de travail hebdomadaire est fixée à 40 heures par semaine pour un plein temps dans la tranche horaire fixée à l'article 11b. Les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine doivent être rémunérées avec une majoration de 25 %.
2. Les travailleurs doivent arriver et partir des chantiers à l'heure prévue, afin de respecter l'horaire et la durée de travail convenus. Cette règle s'applique également si le travailleur doit se rendre à l'entreprise ou au dépôt en premier.
3. *Le temps passé à disposition de l'employeur est considéré comme temps de travail, conformément à l'Ordonnance 1 de la loi sur le travail.*

Art. 11a – Aménagement du temps de travail

1. D'entente entre les travailleurs et l'employeur, validée par un accord écrit, la durée de travail hebdomadaire de l'entreprise peut être fixée entre 38 heures au minimum et 45 heures au maximum, sans variation du salaire horaire, dans les limites cumulatives décrites ci-après :

i) Lorsque c'est à la demande de l'employeur que la durée de travail hebdomadaire est établie en-dessous de la durée conventionnelle, les travailleurs reçoivent une avance sur le salaire. Celle-ci leur permet, à la condition d'un rattrapage ultérieur des heures, de recevoir un salaire correspondant à la durée de travail hebdomadaire au sens de l'article 11.

ii) la durée annuelle du travail est fixée à 2'080 heures (2'088 heures lors d'années bissextiles), y compris jours fériés et vacances, par travailleur.

2. Les heures doivent être rémunérées avec une majoration de 25 % :
   – si elles excèdent 45 heures hebdomadaires ;
   – si elles excèdent la durée annuelle du travail de 2'080 heures (2'088 heures lors d'années bissextiles) ou la durée totale du travail calculée au prorata temporis pour les contrats de travail de moins d'une année.
3. À la fin de l'année civile, à la demande du travailleur et d'un commun accord écrit entre le travailleur et l'employeur, la compensation l'année suivante du temps effectué entre 40 heures et 45 heures jusqu'à un maximum de 80 heures (prorata temporis du contrat de travail) s'effectue sans supplément par des congés de durée équivalente.
4. La Commission paritaire se prononce sur toute demande de dérogation aux stipulations ci-dessus. Elle peut, en cas de situation conjoncturelle exceptionnelle, donner des recommandations particulières.

Art. 11b – Horaire de travail

1. L'horaire normal de travail est compris entre 07h00 et 18h00 du lundi au vendredi.
2. Il est possible d'aménager l'horaire normal de travail et de débuter dès 06h00 aux conditions suivantes :
   – l'aménagement doit être prévu d'entente entre les employeurs et les travailleurs, validé par accord écrit ;
   – le début du travail entre 6h00 et 7h00 doit s'insérer dans un cadre de 8 heures de travail par jour ou une planification de 40 heures par semaine.
3. L'employeur doit s'efforcer de répartir les heures de travail dans les limites de l'horaire selon l'al. 1 ou l'al. 2, les heures effectuées en dehors de l'horaire prescrit ne pouvant être effectuées qu'en cas d'absolue nécessité et après demande auprès de la Commission paritaire selon l'article 12.

Art. 11c – Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire de travail

1. Les suppléments de salaire à verser en cas de travail en-dehors de l'horaire normal ou de non-respect des conditions définies à l'article 11b alinéa 2 sont indiqués dans l'Annexe III qui fait partie intégrante de la présente convention.
2. Les suppléments ne sont dus que si le travail correspondant a été ordonné par l'employeur ou si les circonstances l'exigent.

Art. 11d – Pause payée

Une pause de 10 minutes est accordée au travailleur le matin, en principe à 9h sur le lieu de travail. Cette pause est payée et comprise dans le temps de travail défini à l'article 11 de la présente convention collective de travail.

Art. 12 – Dérogations à la durée et à l'horaire de travail

1. Avec l'accord de la commission paritaire et pour autant que la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) le permette, il peut être dérogé à l'horaire normal de travail de l'article 11b, notamment dans les cas d'absolue nécessité suivants :
   a) les travaux dont le report ou l'interruption présenterait des dangers quelconques dont l'entreprise serait responsable ;
   b) les travaux qui s'exécutent dans des locaux publics ou privés ne pouvant, par suite de leur destination, être mis à la disposition de l'entreprise qu'en dehors des heures réservées aux affaires ;
   c) les travaux qui entravent la voie publique ou la circulation ou qui concernent des ouvrages destinés au service journalier du public ;
   d) les travaux par équipe de nuit.

2. En outre, il peut être dérogé à l'horaire normal de travail pour les travaux accessoires qui ne peuvent se faire pendant le travail proprement dit, comme la mise en marche des machines, le nettoyage, l'entretien et la remise en état du matériel mécanique.
3. Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard de chantier dû à une organisation défaillante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire.
4. Aucune dérogation ne sera octroyée si l'entreprise qui sollicite la dérogation n'a pas apporté préalablement la preuve du respect des conditions minimales de salaire et de travail.
5. Les demandes de dérogations doivent être dûment motivées et parvenir au secrétariat de la Commission paritaire au moins deux jours ouvrables avant la date pour laquelle la dérogation est demandée.

Art. 13 – Fermeture générale des chantiers et ateliers

1. Sauf dérogations accordées sur la base de l'article 12, les chantiers et ateliers sont fermés les :
   - 1er janvier
   - 2 janvier
   - Vendredi saint
   - Lundi de Pâques
   - 1er mai
   - Ascension
   - Vendredi suivant l'Ascension
   - Lundi de Pentecôte
   - 1er août
   - Jeûne genevois
   - Vendredi suivant le Jeûne genevois
   - Noël
   - 31 décembre
   - Les jours du pont de fin d'année.
2. La Commission paritaire arrête les dates du pont de fin d'année durant le 1er trimestre de l'année correspondante.
3. Le congé du 2 janvier, si c'est un jour ouvrable, est rémunéré, mais doit être compensé par des heures de travail effectuées durant l'année précédente.
4. Le 1er mai est un jour chômé non payé.
5. [5]Les ponts du vendredi suivant l'Ascension et le Jeûne genevois sont obligatoirement pris sur les jours de vacances.

Art. 14 – Délai de congé

1. Pendant les trois premiers mois d'engagement, considérés comme temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre moyennant respect d'un préavis de sept jours.
2. Après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service.
3. De la deuxième à la neuvième année de service, le délai de congé est de deux mois pour la fin d'un mois.
4. Dès la dixième année de service, le contrat peut être résilié moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.
5. *Restent réservés les licenciements pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.*
6. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
   i. *pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;*
   ii. *pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.*
   iii. pendant une incapacité de travail totale, tant que le travailleur perçoit des indemnités journalières de l'assurance maladie ou accident, mais ce durant au maximum 720 jours. *Dans cette hypothèse, les rapports de travail prendront fin automatiquement le jour suivant l'épuisement du*

droit aux indemnités journalières, sans résiliation préalable, si le travailleur n'est plus en mesure de reprendre son activité à plein temps.

7. *Si une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur intervient après que l'employeur ait signifié la résiliation du contrat, le délai de congé est suspendu 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, conformément à l'article 336c alinéa 1 lit. b CO*
8. *Après le temps d'essai, conformément à l'article 336d CO, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'alinéa ci-dessus et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.*
9. *Sont réservés pour le surplus les articles 336c, alinéas 2 et 3, et 337d CO.*

III. – SALAIRES ET INDEMNITES DIVERSES

Art. 15 – Salaires et qualifications des travailleurs

1. Le salaire est payé à l'heure ou mensuellement.
2. Les salaires minimaux indiqués dans l'Annexe II, faisant partie intégrante de la présente convention, sont obligatoirement applicables.
3. Une distinction est faite entre les professions de l'électricité et les autres métiers techniques du fait qu'une partie des activités professionnelles dans le domaine des installations électriques est soumise en Suisse à une réglementation publique.
4. **Électricité** : pour déterminer le salaire minimum applicable à un travailleur actif dans cette branche, il faut se référer aux catégories suivantes :
   - H1 **Chef de chantier électricité** : le travailleur a un certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur.
   - **Électricien de montage, informaticien du bâtiment ou télématicien, installateur électricien ou équivalent** : le travailleur est porteur d'un CFC ou au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI :
     - B1 Électricien de montage avec moins de dix-huit mois d'expérience après la formation.
     - B2 Électricien de montage avec au moins dix-huit mois, mais moins de trente mois d'expérience après la formation.
     - B3 Électricien de montage avec au moins trente mois d'expérience après la formation.
     - C1 Télématicien ou informaticien du bâtiment avec moins d'un an d'expérience après la formation.
     - C2 Télématicien ou informaticien du bâtiment avec au moins un an mais moins de deux ans d'expérience après la formation.
     - C3 Télématicien ou informaticien du bâtiment avec au moins deux ans d'expérience après la formation.
     - D1 Installateur électricien ou équivalent avec moins d'un an d'expérience après la formation.
     - D2 Installateur électricien ou équivalent avec au moins un an mais moins de deux ans d'expérience après la formation.
     - D3 Installateur électricien ou équivalent avec au moins deux ans d'expérience après la formation.
   - **Aide-monteur** :
     - A1 Le travailleur n'a ni diplôme ni expérience professionnelle reconnue dans la branche.
     - A2 Le travailleur n'a pas de diplôme, mais justifie d'une expérience d'au moins trois ans dans la branche.
5. **Autres métiers techniques** : pour déterminer le salaire minimum applicable à un travailleur actif dans une branche technique, il faut se référer aux catégories suivantes :
   - H1 **Chef de Chantier** : le travailleur a une formation reconnue ou une fonction reconnue contractuellement par l'employeur.
   - **Monteur avec CFC** : le travailleur est porteur d'un CFC ou d'une formation d'au moins quatre ans reconnue par un pays de l'UE :
     - G1 Monteur avec CFC ou équivalent, avec moins d'un an d'expérience après la formation.

G2 Monteur avec CFC ou équivalent, avec au moins un an mais moins de deux ans d'expérience après la formation.

G3 Monteur avec CFC ou équivalent, avec au moins deux ans d'expérience après la formation.

– **Monteur avec AFP** : le travailleur est porteur d'une AFP ou d'une formation d'au moins trois ans reconnue par un pays de l'UE :

F1 Monteur avec AFP ou équivalent avec moins de trois ans d'expérience après la formation.

F2 Monteur avec AFP ou équivalent, avec au moins trois ans d'expérience après la formation.

– **Aide-monteur** :

E1 Le travailleur n'a ni diplôme ni expérience professionnelle reconnue dans la branche.

E2 Le travailleur n'a pas de diplôme, mais justifie d'une expérience d'au moins trois ans dans la branche.

6. Les éventuelles augmentations des salaires réels ressortent de l'Annexe II, qui fait partie intégrante de la présente convention.
7. Une dérogation au salaire minimum conventionnel peut être accordée par la Commission paritaire sur demande motivée. *Le salaire minimum cantonal doit toutefois être respecté.*
8. Aucune dérogation au salaire conventionnel ne peut intervenir si les travailleurs occupés au moins à 60 % sur les chantiers doivent occasionnellement travailler à l'atelier ou au magasin.
9. Le travail à la tâche et celui sur appel (celui qui se caractérise par un rapport contractuel de durée indéterminée dans lequel le moment et la durée de la prestation du travailleur sont définis unilatéralement par l'employeur) sont interdits.

Art. 16 – Paie

1. La conversion du salaire horaire en salaire mensualisé, pour un temps plein, se fait sur une base de 173,3 heures par mois.
2. La paie a lieu en principe le 25 de chaque mois, mais au plus tard à la fin du mois.
3. Le paiement du salaire par virement bancaire est obligatoire.

Art. 17 – Indemnités de déplacement et de repas

a) Déplacements professionnels dans le canton de Genève :

1. Tout travailleur qui quitte l'atelier ou son domicile pour se rendre sur un chantier a droit à une indemnité journalière forfaitaire de 12.– francs, pour le fait de ne pas pouvoir prendre son repas de midi à son domicile ou à l'atelier.
2. L'indemnité journalière constitue un remboursement forfaitaire de frais et n'est pas soumise aux cotisations sociales.
3. Elle est versée mensuellement avec le salaire et doit être mentionnée distinctement sur le bulletin de salaire.
4. Lorsque le travailleur utilise son véhicule privé pour l'exercice de l'activité professionnelle, une indemnité de 0.70 franc par kilomètre parcouru est due, à défaut d'un accord écrit conclu entre l'employeur et le travailleur stipulant une autre indemnisation à ce sujet.
5. *Conformément aux articles 327a et 327b CO, lorsque le travailleur utilise un véhicule professionnel à des fins privées, un accord écrit peut être conclu.*
6. Dans tous les cas, le temps nécessité par le déplacement à des fins professionnelles est compté comme temps de travail *conformément à l'article 13 OLT1*.

b) Déplacements professionnels hors des frontières cantonales :

1. Temps de travail

Le temps nécessité par le déplacement depuis l'atelier ou le lieu habituel de travail hors des frontières cantonales est compté dans le temps de travail.

2. Frais de transport

Les frais de transports sont à la charge de l'employeur.

3. Logement

Lorsque le travailleur doit se loger au lieu de travail, l'employeur prend à sa charge, en sus des frais de transport, les frais de nourriture et de logement.

Art. 18 – Retenue

Conformément aux dispositions de l'article 323a CO et en référence à celles de l'article 337d CO, le salaire de trois journées de travail est retenu au travailleur. Cette retenue est restituée si le travailleur quitte régulièrement l'entreprise et rend, en bon état, tous les outils qui lui ont été confiés et qu'il a dû pouvoir garder sous clé.

Art. 19 – Adaptation des salaires au coût de la vie

1. *Les parties à la CCT se rencontrent une fois par année dans le cadre de la Commission paritaire pour négocier les salaires individuels et/ou les salaires minimaux.*

   Les négociations portent en particulier sur l'adaptation au coût de la vie sur la base d'une comparaison entre les indices suisses des prix à la consommation du mois de septembre de l'année écoulée et de l'année immédiatement antérieure.

   Cette négociation est fixée au plus tard à connaissance de l'indice suisse des prix à la consommation de septembre.
2. *Les parties à la CCT disposent de toute latitude pour une adaptation immédiate, anticipée, différée ou annulée, en pourcent ou en francs et centimes, des salaires effectifs individuels et des salaires minimaux.*

Art. 20 – Indemnités professionnelles diverses

1. Certains travaux sont soumis au versement d'une indemnité.
2. Dans le cadre des métiers de la ferblanterie et de l'installation sanitaire :
   a. un supplément de 50 centimes par heure de travail est versé pour l'enlèvement de la neige et les travaux de cuivrage.
   b. un supplément de 50 % du salaire horaire est versé pour les travaux reconnus comme dangereux, tels que travaux sur tours, clochers et réparations de nacelle.
3. Dans le cadre des métiers de la construction métallique, de la serrurerie et du store métallique, un supplément est versé au travailleur pour les travaux réputés dangereux, salissants ou nuisibles à la santé. Son montant sera fixé de cas en cas entre l'employeur et le travailleur
4. Dans le cadre des métiers du chauffage et de la ventilation, une allocation de base de 3.- francs par jour majorée de 0.50 franc par heure est versée pour chaque travailleur pour :
   – le nettoyage des chaudières (démontage, nettoyage de chaque élément, remontage) ;
   – le nettoyage à côté du feu de chaudières non démontées (décrassage ou nettoyage au jet du revêtement intérieur) ;
   – la démolition de chaudières ;
   – le nettoyage d'installations de ventilation de cuisine ;
   – le nettoyage intérieur de bouilleurs et d'accumulateurs de chaleur.

Art. 21 – Habits de travail

1. *En application de l'article 327a CO, l'employeur fournit au travailleur les habits de travail nécessaires. Après le temps d'essai, l'employeur met à sa disposition, en principe tous les six mois, un habit de travail et un équipement de sécurité.*
2. *En aucun cas, cette prestation de l'employeur ne peut être remplacée par le versement d'une indemnité, ni par la remise de bons négociables.*
3. *Le nettoyage et l'entretien de ces vêtements de travail sont à la charge du travailleur.*

Art. 22 – Treizième salaire

a) Principe

1 L'employeur verse au travailleur, au plus tard au 31 décembre de l'année en cours, un 13ème salaire correspondant à 8.33 % du salaire annuel brut, pour un maximum de 40 heures par semaine, sans les primes ni les gratifications.

2 Le droit au 13ème salaire naît dès le premier jour de travail chez l'employeur.

b) Versement prorata temporis

En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13ème salaire est effectué prorata temporis.

IV. – PRESTATIONS SOCIALES

Art. 23 – Vacances

a) Droit aux vacances

1 Pour un travailleur à plein temps, le droit aux vacances calculé sur une année civile est de :

i) 22 jours de vacances, dès l'âge de 20 ans révolus.

ii) 27 jours de vacances :

- jusqu'à l'âge de 20 ans ;
- dès l'âge de 50 ans révolus ;
- dès 25 ans d'activité en qualité de personnel d'exploitation, chez des employeurs soumis à la convention collective des métiers techniques du bâtiment à Genève.

iii) 32 jours de vacances dès l'âge de 60 ans révolus.

2. Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile concernée, mais au plus tard, le 31 mars de l'année suivante. Lorsque l'année civile est incomplète, les vacances sont accordées au prorata de la durée des rapports de travail dans l'année civile concernée sauf accord écrit entre l'employeur et le travailleur.
3. Lorsqu'au cours d'une année civile, le travailleur est empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que notamment la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale, l'exercice d'une fonction publique, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième si l'absence ou le cumul d'absences a duré un mois complet (173.3 heures) :

1 Après un délai de grâce d'un mois si le travailleur se trouve dans la 1ère année de service dans l'entreprise. Ce délai de grâce est renouvelé si une seule et même absence se prolonge sur une nouvelle année civile.

2 Après un délai de grâce de deux mois dès que le travailleur se trouve dans sa 2ème année de service. Dès la deuxième année de service, lorsqu'une seule et même absence non fautive au travailleur se déroule sur deux années consécutives, il ne peut bénéficier d'un nouveau délai de grâce supplémentaire.

b) Date des vacances

1. Les vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.
2. Le travailleur devra obligatoirement prendre un jour de vacances lors du pont de l'Ascension et un jour de vacances lors du pont du Jeûne genevois.
3. Une semaine doit obligatoirement être prise au moment du pont de fin d'année, dont les dates sont décidées par la Commission paritaire, afin d'éviter les rattrapages d'heures à des fins compensatoires. Demeure réservé le cas des travailleurs devant, à cette époque, assurer un service de dépannage. Le solde des jours de vacances peut être fractionné en deux périodes au plus.
4. À titre exceptionnel, il peut être dérogé à l'obligation relative au pont de fin d'année en ce sens que la quatrième semaine de vacances peut être prise dans le courant de l'année, pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord. Dans ce cas d'exception, le travailleur doit signer, sur la feuille de vacances, sa renonciation à toute prétention de salaire ou d'indemnité quelconque pour les jours non travaillés au moment du pont de fin d'année.
5. Le travailleur âgé de 60 ans révolus devra obligatoirement prendre une semaine de vacances, soit l'équivalent de 5 jours ouvrables, à la suite du pont de fin d'année. Il peut exceptionnellement être dérogé à cette obligation pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord.
6. Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer leur personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les date(s) de fermeture choisie(s).
7. En cas de fermeture complète de l'entreprise pendant le pont de fin d'année, le travailleur ainsi empêché de travailler et qui n'a pas droit aux indemnités de vacances correspondantes, ne peut prétendre à aucun salaire ni indemnité quelconque pour les heures ainsi perdues.
8. Les employeurs sont tenus d'informer leurs travailleurs lors de leur engagement, des conditions relatives à la prise des vacances en fin d'année.

c) Versement du droit aux vacances par la Caisse de compensation

1. En application de l'article 38 de la présente convention collective de travail, la Caisse de compensation compétente verse, pour les travailleurs des entreprises qui y sont affiliées entièrement, l'indemnité sur la base des éléments en sa possession.

2. *Le montant de l'indemnité de vacances est calculé sur la base du dernier salaire horaire gagné par l'ayant droit avant la prise des vacances, en tenant compte d'un horaire de 8 heures par jour de vacances.*
3. *Les jours de travail effectués, les jours fériés ou les absences justifiées sont calculés de la manière suivante :*
   8 heures représentent un jour (maximum 173,3 heures par mois).
4. *L'indemnité vacances est versée selon le barème suivant :*
   - *22 jours de vacances = 9.24 %*
   - *27 jours de vacances = 11.59 %*
   - *32 jours de vacances = 14.04 %*

Art. 24 – Indemnités pour jours fériés

1. Les jours fériés suivants donnent droit au paiement d'une indemnité équivalente aux heures de travail perdues :
   - 1er janvier (Nouvel An)
   - Vendredi saint
   - Lundi de Pâques
   - Ascension
   - Lundi de Pentecôte
   - 1er août
   - Jeûne genevois
   - Noël
   - 31 décembre (restauration)
2. Lorsqu'un jour férié indemnisé coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'indemnité est accordée, au titre de jour férié payé, pour un autre jour *désigné d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective*.

Art. 25 – Indemnités pour absences justifiées

1. Pour compenser la perte de salaire causée par l'arrêt du travail pendant les jours d'absences justifiées, les travailleurs ont droit aux indemnités suivantes :
   a) 2 jours en cas de mariage ou de partenariat enregistré.
   b) 3 jours en cas de décès du conjoint ou partenaire enregistré, d'un enfant. Dans le cas d'un concubinage qualifié au sens de l'article 20a al.1 let. a de Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) que le travailleur doit prouver, une indemnité peut être accordée.
   c) 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.
   d) 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents.
   e) 1 jour en cas de déménagement, avec changement d'adresse officiel.
   f) absences dues à une fonction publique ou une obligation légale : dans les limites de la législation en vigueur**.**
2. L'indemnité pour absences justifiées est égale à 100 % du salaire perdu calculé à raison de l'horaire contractuel normal de travail du travailleur.
3. L'indemnité est versée avec la paie courante par l'employeur.

Art. 26 – Assurance perte de gain maladie

a) Assurance perte de gain maladie

1 Pour les cas de maladie, en lieu et place du droit au salaire pour un temps limité *(article 324a CO)*, est instituée une assurance perte de gain maladie obligatoire pour tous les travailleurs. L'employeur doit ainsi contracter une assurance perte de gain maladie dès le premier jour de travail du travailleur avec un délai d'attente pouvant aller jusqu'à 30 jours au maximum avant l'intervention des indemnités journalières.

2 Le premier jour de maladie (jour de carence) est à la charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur.

3. Dès le deuxième jour de maladie, les jours d'attente sont pris en charge par l'employeur à raison de 100 % du salaire déterminant AVS et soumis aux cotisations sociales.
4 Dès la fin du délai d'attente, les indemnités journalières payées au travailleur couvrent le 80 % du salaire brut déterminant au sens de l'AVS en cas de maladie attestée par un professionnel de la santé. Les indemnités sont calculées en fonction du salaire individuel du travailleur et selon l'horaire normal de travail prévu par la convention collective.
5 La durée maximale des prestations est de 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs.
6 Dans les cas de maladie ayant fait l'objet d'une réserve, la durée des prestations sera ramenée aux normes admises par les tribunaux compétents.
7 Moyennant versement régulier des contributions mises à leur charge, les employeurs sont libérés de toute obligation découlant de l'article 324a CO en cas de maladie.
8 Pour le surplus, les conditions générales de l'assurance sont applicables.

b) Primes

1. Les employeurs et travailleurs liés par la présente convention collective sont obligatoirement affiliés au contrat collectif négocié par la Commission paritaire, laquelle communique annuellement le montant des primes.
2. Les primes pour l'assurance perte de gain en cas de maladie sont prises en charge au moins à 2/3 par l'employeur.

Art. 27 – Assurance accident

1. Chaque employeur doit assurer ses travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la SUVA, conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance accidents du 20 mars 1981.
2. La prime pour l'assurance des accidents non professionnels est à la charge du travailleur et est déduite du salaire.
3. En cas d'accident reconnu par la SUVA, l'assurance perte de gain maladie paie 80 % du salaire brut déterminant AVS le jour de la survenance de l'accident et les deux jours suivants
4. Toutefois, c'est l'assurance perte de gain maladie qui prend en charge les heures perdues lors d'accidents bagatelles au sens de la SUVA.

Art. 28 – Prévoyance professionnelle

1. Tout le personnel d'exploitation doit être assuré dès le premier franc du salaire AVS pour la prévoyance professionnelle (2ème pilier) avec les conditions suivantes :
   – cotisation d'au moins 11 % calculée sur le salaire déterminant au sens de l'AVS dès le 1er janvier qui suit le 17ème anniversaire ;
   – la part de cotisation payée par l'employeur est, pour chaque travailleur, au moins égale à la part de cotisation versée par le travailleur ;
   – en cas d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie depuis 90 jours consécutifs, l'assuré et l'employeur sont libérés du paiement des cotisations.
2. Outre les minimaux légaux, les prestations doivent être au minimum les suivantes :
   – *rente d'invalidité : jusqu'au 31 décembre 2024, le capital-épargne simulé au jour de la retraite sans intérêt et converti au taux de 7.2 % ;*
   – *rente d'invalidité : dès le 1er janvier 2025 au moins 30 % du salaire assuré ;*
   – *rente de conjoint ou partenaire enregistré survivant : 60 % de la rente d'invalidité ;*
   – *rente d'orphelin : 20 % de la rente d'invalidité ou de la rente annuelle de vieillesse.*
3. Les employeurs et travailleurs liés par la présente convention collective sont affiliés à la Fondation de Prévoyance de la Métallurgie du Bâtiment (FPMB) dont le règlement fait partie intégrante de la présente convention.

Art. 29 – *Service* militaire et autres services obligatoires

a) Allocations légales pour perte de gain

La compensation de la perte de salaire résultant de l'accomplissement de service militaire obligatoire dans l'armée suisse est assurée sur la base des dispositions légales (Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, du 25 septembre 1952 et son Règlement d'exécution du 24 novembre 2004) réglant le versement d'allocations aux militaires par l'intermédiaire de la Caisse de compensation pour militaires.

b) Prestations complémentaires

1. Pendant les écoles de recrues, soit pendant le service obligatoire, les allocations légales allouées par la Caisse de compensation pour militaires sont complétées jusqu'à concurrence de :
   – 50 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs célibataires sans charge légale d'entretien ;
   – 80 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs mariés ou liés par un partenariat enregistré et pour les célibataires avec charge légale d'entretien.
2. Pendant les autres services obligatoires, à savoir *notamment* le service civil, le service de protection civile, les écoles de cadres, jusqu'à quatre semaines par année, les allocations légales sont complétées à concurrence de :
   – 100 % du salaire net effectivement perdu pour tous les travailleurs, quel que soit leur état civil ;

   puis, de la cinquième semaine à la dix-septième semaine, à concurrence de :
   – 50 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs célibataires sans charge légale d'entretien ;
   – 80 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs mariés ou liés par un partenariat enregistré et pour les célibataires avec charge légale d'entretien.
3. Pour avoir droit aux prestations complémentaires, les intéressés doivent remplir les conditions suivantes :
   i. totaliser trois mois d'activité au moins en qualité de travailleur soumis à la présente convention collective de travail avant l'entrée au service militaire et les autres services obligatoires ou être appelé à un service de plus de trois mois ;
   ii. remettre une attestation d'un employeur lié à la présente convention justifiant la reprise immédiate du travail après le service militaire sous réserve de l'article 324b CO en cas de départ anticipé ;

Art. 30 – Assurance-vieillesse et survivants (AVS), Assurance-invalidité (AI), Allocations pour perte de gain (APG), Assurance-chômage (AC) et Assurance maternité cantonale (AM)

Les travailleurs sont assurés conformément aux dispositions des Lois fédérales sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), l'assurance-invalidité (AI), les allocations pour perte de gain (APG) l'assurance-chômage (AC) et l'assurance maternité cantonale (AM).

Art. 31 – Retraite anticipée

1. *Les parties ont instauré une retraite anticipée qui fait l'objet d'une convention collective séparée, la Convention collective pour la retraite anticipée dans les métiers techniques du bâtiment à Genève (CCRAMB).*
2. *Les employeurs et travailleurs liés par la présente convention collective sont obligatoirement affiliés dès le premier franc et doivent être annoncés au plus tard la veille du 1er jour de travail à l'institution chargée de verser les prestations prévues par la CCRAMB, pour les membres signataires, à savoir la Fondation pour la Retraite Anticipée de la Métallurgie du Bâtiment à Genève (RAMB).*

V. – OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Art. 32 – Hygiène et sécurité au travail

1. L'employeur prend toutes les mesures utiles et appropriées aux circonstances pour protéger la vie et la santé des travailleurs, *notamment en veillant à l'application des prescriptions de la SUVA et de la directive de la commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail relative à l'appel des médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail (MSST)*.
2. Le travailleur est tenu de se conformer à ces mesures et doit utiliser les moyens de sécurité et de prévention mis à sa disposition par l'entreprise.
3. Le travailleur doit attirer l'attention de l'employeur ou de son représentant sur les défectuosités ou les dommages qu'il pourrait remarquer et pouvant présenter des risques d'accidents.
4. Tout accident doit être annoncé sans délai au chef de l'entreprise ou à ses représentants s'ils sont sur place, sinon au bureau de l'entreprise.
5. La victime d'un accident est tenue de demander et/ou d'accepter tout de suite des soins médicaux.

Art. 33 – *Travail au noir et* travail frauduleux

a) Interdiction du travail au noir

L'employeur qui cherche à échapper complètement ou en partie à la législation en vigueur en matière fiscale, assurances sociales ou obligations conventionnelles est considéré comme exécutant sciemment ou favorisant le travail au noir.

b) Interdiction du travail frauduleux

1. Est considéré comme travail frauduleux le fait pour un travailleur d'effectuer au-delà de la durée du travail conventionnelle, selon article 11 de la présente Convention, des travaux relevant de la profession, rémunérés ou non, pour le compte de tiers pendant le temps libre et les vacances dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.
2. *De leur côté, les employeurs ne peuvent utiliser les services occasionnels de travailleurs qui sont au bénéfice d'un employeur principal, sauf accord formel de ce dernier.*

c) Compétence de la Commission paritaire

La Commission paritaire est compétente pour poursuivre les infractions liées *au travail au noir et* au travail frauduleux et peut prononcer des peines conventionnelles. *De plus, les infractions en matière de travail au noir seront communiquées aux autorités compétentes.*

d) Conséquences contractuelles

Toute infraction à ces dispositions pourrait constituer un juste motif de résiliation au sens de l'article 337 CO.

Art. 34 – Obligations des employeurs et des travailleurs

1. *L'employeur est tenu :*
   - *a) de traiter le travailleur correctement, de le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter et de répartir les tâches selon la position professionnelle du travailleur et les fonctions qu'il occupe dans l'entreprise ;*
   - *b) de mettre à temps et en bon état à disposition du travailleur les matériaux, l'outillage et les pièces nécessaires à l'exécution régulière du travail. L'outillage est fourni au travailleur avec un inventaire signé par lui et doit pouvoir être mis sous clé ;*
   - *c) d'accorder au travailleur le temps nécessaire, pendant les heures de travail, au maintien en état du chantier et de l'outillage et de porter, aussi vite que possible, remède aux dommages ou défauts que le travailleur lui signale au sujet de l'outillage ;*
   - *d) de respecter les obligations légales et réglementaires en matière de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, ainsi que de mettre en œuvre la directive MSST ;*
   - *e) de faire son possible pour que les locaux de travail et les chantiers de montage soient protégés contre les intempéries et aménagés de telle sorte que le travail ne porte pas préjudice à la santé des travailleurs ;*
   - *f) de s'assurer de l'existence et du bon état des installations sanitaires ;*
   - *g) d'appliquer le règlement sur le chantier du canton de Genève (Rchant) L5 05.03 ;*
   - *h) de respecter l'obligation de l'enregistrement du temps de travail de chaque travailleur.*
2. *Le travailleur est tenu :*
   - *a) d'exécuter les travaux qui lui sont confiés conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant, selon toutes les règles de l'art. En cas d'inobservation des instructions ou de malfaçons, de remettre en ordre ou faire mettre en ordre à ses frais les travaux mal exécutés et de prendre à sa charge la réparation des dégâts dus à sa négligence ;*
   - *b) d'établir avec soin et d'après les indications de l'employeur les rapports exigés sur les travaux exécutés ;*
   - *c) d'avoir soin des matériaux et de l'outillage qui lui sont confiés, d'entretenir régulièrement cet outillage et de remplacer immédiatement à ses frais les outils perdus ou manquants ;*
   - *d) de rendre, après la fin des travaux, les plans, descriptifs, etc., qui les concernent et qui lui ont été confiés ;*
   - *e) de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à son employeur ou donner lieu à des réclamations ;*
   - *f) de ne pas consommer des substances prohibées pendant la durée du travail ;*
   - *g) d'avertir immédiatement son employeur s'il est empêché de se rendre à son travail ;*
   - *h) après avoir été malade ou victime d'un accident, d'avertir son employeur dans la mesure du possible 24 heures avant la reprise du travail ;*

i) de respecter les règles de sécurité et d'hygiène au travail (PHS) ;

j) de signaler, en tant qu'utilisateur d'un véhicule de l'entreprise, son retrait de permis à l'employeur.

3. *Si un ou plusieurs travailleurs sont attribués à un chef, ils lui sont soumis et doivent suivre ses instructions. Le chef est responsable de tous les travaux de ses subalternes.*

VI. – INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

Art. 35 – Commission paritaire des métiers techniques du bâtiment

1. Une Commission paritaire est instituée. *Elle comprend un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, désignés par les parties signataires de la présente convention collective.*
2. *Le mode de décision est réglé par les statuts et règlements de la Commission paritaire.*
3. Ses tâches et compétences sont définies à l'article 40.

Art. 36 – Contribution aux frais d'exécution de la convention collective de travail

1. L'employeur et le travailleur sont astreints à verser une contribution mensuelle aux frais d'exécution de la convention collective.
2. Le taux de cette contribution est fixé selon la répartition suivante :
   – 0.5 % de la masse des salaires déterminants au sens de l'AVS pour l'employeur ;
   – 0.15 % du salaire déterminant au sens de l'AVS pour le travailleur.
3. L'employeur est responsable du versement de ces contributions à la Commission paritaire, qui est habilitée à facturer, encaisser et poursuivre.
4. Les contributions sont échues à la fin de chaque mois. La Commission paritaire se réserve la possibilité de les encaisser sur une période plus longue.
5. Si l'employeur ne communique pas la masse des salaires dans les délais impartis par la Commission paritaire, et après avis comminatoire de celle-ci, la contribution aux frais d'exécution pourra être fixée d'office.
6. *Dans le contexte du présent article, la situation des membres des associations adhérentes à la convention collective est analogue à celle des membres des associations signataires.*
7 Les contributions aux frais d'exécution sont affectées au financement de l'exécution et du contrôle de l'application de la convention collective de travail, à savoir :
   a) les dépenses administratives et d'infrastructure de la Commission paritaire, y compris les frais de locaux, d'équipement et de systèmes informatiques nécessaires à son fonctionnement ;
   b) les dépenses de personnel et d'organisation de la Commission paritaire ;
   c) les frais liés aux contrôles des chantiers et aux contrôles administratifs des entreprises et travailleurs assujettis ;
   d) les frais de procédure, de recouvrement et de poursuite engagés dans le cadre de l'exécution de la convention ;
   e) les frais d'impression et de diffusion de la convention collective et de ses annexes ;
   f) les frais liés à l'information et à la communication à l'intention des employeurs et des travailleurs ;
   g) les dépenses liées au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ;
   h) toute autre tâche de la Commission paritaire découlant de l'article 40 de la présente convention qui fait l'objet de l'extension.

Art. 37 – Contribution professionnelle

1. *Il est institué dans les métiers visés par la présente convention collective de travail une contribution professionnelle, obligatoire, à la charge de tous les travailleurs qui y sont soumis.*
2. *Le taux de cette contribution est fixé à 0.85 % du salaire déterminant au sens de l'AVS.*
3. *Le montant en est retenu sur le salaire du travailleur par l'employeur qui le verse à l'institution compétente désignée par la Commission paritaire professionnelle.*
4. *Après la fin de chaque exercice annuel, les travailleurs ayant justifié le paiement de cette contribution ont droit au remboursement des cotisations syndicales au maximum jusqu'à concurrence de 90 % du montant de la contribution professionnelle acquittée au sens du présent article 37.*

5. *Le Fonds de la contribution professionnelle est constitué de la participation de 10 % des travailleurs syndiqués et de la totalité des contributions professionnelles perçues des travailleurs non syndiqués.*
6. *Le « Fonds de la contribution professionnelle » fait l'objet d'un règlement spécial, faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail, précisant notamment les modalités d'application, la gestion paritaire et l'utilisation des montants à disposition, lesquels sont affectés exclusivement à des fins professionnelles (rédaction et impression des conventions collectives de travail, formation et perfectionnement professionnels, contrôle des chantiers, mesures favorisant l'application de la convention collective).*

Art. 38 – Caisses de compensation des associations professionnelles

1. *Les entreprises de l'Association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation, suissetec-AGCV, l'Association des maîtres ferblantiers et installateurs sanitaires du canton de Genève, AMFIS, l'Association genevoise de la construction métallique et du store, Metaltec Genève, l'Association des métiers techniques du bâtiment, TECH-BAT, disposent d'une Caisse de compensation qui peut assurer, aux employeurs qui y sont entièrement affiliés, une égale répartition des prestations qu'ils doivent assumer en vertu notamment des articles 23 et 30 de la présente convention collective de travail.*
2. *Toutes les personnes physiques ou morales, employant des travailleurs de l'une des professions visées par la présente convention collective de travail sur le territoire du canton de Genève et qui sont membres des associations patronales signataires de la convention, peuvent s'affilier à la Caisse de compensation de son métier, si elle existe.*
3. *En outre, tout employeur qui participe à titre individuel à la convention collective de travail peut également être rattaché à la Caisse de compensation des associations patronales signataires.*
4. *Dans la mesure où ses affiliés contribuent au fonds de compensation et aux frais d'administration de la Caisse de compensation compétente en proportion des salaires payés par eux ou des heures de travail effectuées par leurs travailleurs, elle les couvre pour les prestations à assumer en vertu de la présente convention collective de travail.*
5. *En cas de suspension de paiement des prestations décidée par leur Caisse, les entreprises en assurent directement le paiement à leurs travailleurs d'exploitation.*
6. *Toute contestation relative aux droits et obligations des personnes ou sociétés astreintes à contribuer à la Caisse de compensation compétente sera tranchée sur la base des statuts, règlements et décisions de cette institution.*

VII. – CLAUSES GENERALES

Art. 39 – Exécution commune

Les parties contractantes ont le droit d'exiger en commun l'observation de la présente convention collective de travail par les employeurs et travailleurs concernés, *conformément à l'article 357b CO*.

Art. 40 – Tâches de la Commission paritaire

1. La Commission paritaire est chargée des tâches suivantes :
   a) veiller à l'application de la présente convention collective et prendre toute mesure à cet effet, comme :
      i) obtenir, dans les délais impartis, des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Il s'agit de tout document nécessaire au contrôle du respect de la CCT dûment contresigné, notamment des fiches salariales et des contrats de travail dès le premier jour des travailleurs soumis à la présente convention, indiquant le taux d'occupation et en cas de temps partiel, les plages horaires précises de l'activité contractuelle ; des attestations relatives à la durée des horaires et des vacances des travailleurs ; un document de l'assureur 2ème pilier attestant le respect des conditions d'assurance prévue par la CCT ; un document de l'assureur perte de gain en cas de maladie attestant le respect des conditions d'assurance prévue par la CCT ;
      ii) exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales, notamment un extrait de compte de la Caisse de compensation AVS attestant des cotisations versées par l'entreprise ;
      iii) procéder à des contrôles comptables auprès des employeurs ;
      iv) procéder à des contrôles sur les chantiers ;

v) veiller au port d'un badge d'identification personnelle pour les travailleurs ;

vi) prendre la décision de subordonner des entreprises à la présente convention.

b) traiter en premier lieu de différends concernant l'interprétation et l'application de la présente convention collective sous réserve de recours à la juridiction compétente ;

c) prononcer des peines conventionnelles et prononcer la mise à charge des frais d'exécution ;

d) procéder à l'encaissement et au recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;

e) procéder à l'encaissement et au recouvrement des frais d'exécution, au besoin par voie judiciaire ;

f) arrêter les conditions relatives à l'horaire de travail de l'article 11b al.2 ;

g) arrêter les dates du pont de fin d'année prévu à l'article 13 ;

h) gérer et approuver les comptes de la contribution professionnelle.

2. La Commission paritaire peut déléguer ses tâches à des tiers.

Art. 41 – Peines conventionnelles

a) Principe

La Commission paritaire a la compétence de prononcer des peines conventionnelles aux employeurs et aux travailleurs ayant transgressé leurs obligations conventionnelles.

b) Montant

1. Le montant de la peine est arrêté notamment selon les critères suivants :
   - faute commise (intention, négligence grave, négligence légère, *etc...*) ;
   - violation unique ou multiple des dispositions conventionnelles ;
   - gravité de cette violation ;
   - récidive ;
   - réparation totale ou partielle par le fautif avant le prononcé de la peine conventionnelle ;
   - taille de l'entreprise/nombre de travailleurs.
2. Les infractions à la présente convention collective sont passibles d'une peine conventionnelle de 30'000.- francs au plus par cas et par travailleur. Ce montant peut être porté à 120'000.- francs par cas et par travailleur en cas de récidive ou de violation systématique des dispositions de la présente convention.
3. Lorsque l'employeur n'a pas du tout ou pas totalement versé des prestations prévues par la présente convention collective, il est passible d'une peine conventionnelle pouvant aller jusqu'à 100 % de la valeur des prestations dues.
4. La Commission paritaire peut de plus imposer aux employeurs ou travailleurs, pour lesquels les contrôles ont prouvé le non-respect de leurs obligations conventionnelles, la prise en charge des frais de contrôle et de procédure y relatifs.

c) Paiement

Le versement du montant de la peine conventionnelle doit avoir lieu dans les 30 jours suivant la notification de la décision définitive à ce sujet.

d) Affectation

Le produit des peines conventionnelles est affecté à couvrir les frais d'application et de contrôle de la convention collective.

Art. 42 – Paix du travail

1. *Pour sauvegarder la paix du travail, les parties chercheront à élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions mentionnées ci-après.*
2. *Les associations contractantes s'engagent à respecter, pendant toute la durée de la convention collective, la paix absolue du travail au sens de l'article 357a al. 2 CO. Cet engagement est pris par les associations aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.*
3. *Est considérée comme violation de la paix absolue du travail toute mesure ou action, individuelle ou collective, ayant pour effet d'entraver la bonne marche du travail ou de l'interrompre, notamment toute pression ou mesure de combat, telles que grèves, lock-out, etc.*

Art. 43 – Instances arbitrales et civiles

1. *Tribunal arbitral*

1. *Au cas où l'une des parties contractantes à la présente convention estimerait que la paix absolue du travail n'a pas été respectée, elle peut recourir immédiatement à un Tribunal arbitral dont la tâche unique est de se prononcer sur tous les cas d'infraction aux dispositions impératives du présent article.*
2. *Le Tribunal arbitral est constitué au moment de la saisine par une des parties et est présidé par un juge de carrière, désigné d'un commun accord par les parties dans les trente jours. À défaut d'entente entre elles dans ce délai, le Président du Tribunal arbitral sera nommé par le Président de la Cour de Justice de Genève, sur requête de la partie la plus diligente.*
3. *Le Président du Tribunal arbitral est assisté de trois juges assesseurs désignés par la partie patronale parmi les chefs d'entreprises liés par la convention collective de travail et de trois juges assesseurs travailleurs désignés par les organisations ouvrières signataires de la convention collective de travail parmi les travailleurs assujettis à ladite convention.*
4. *Sous réserve des dispositions impératives du code de procédure civile, le Président du Tribunal arbitral établit lui-même la procédure à suivre qui doit être aussi simple que rapide.*
5. *Dès réception d'une plainte en violation de la paix absolue du travail, il convoque sans délai le Tribunal arbitral ainsi que les représentants des parties en cause. Il fait en sorte que les sentences arbitrales soient rendues dans les quarante-huit heures qui suivent la comparution des parties. Ces dernières peuvent être représentées par leur secrétaire permanent.*
6. *Après avoir entendu les représentants des parties, le Tribunal arbitral se prononce sans appel*
7. *Si la plainte en violation de la paix absolue du travail est reconnue fondée, le Tribunal arbitral détermine librement le montant des dommages-intérêts qui doit être alloué à la partie lésée sans toutefois dépasser la somme de 5'000.-- francs respectivement 10'000.-- francs en cas de récidive.*
8. *Le montant des dommages-intérêts fixé par le Tribunal arbitral doit être versé en main à la partie lésée dans les trente jours qui suivent le prononcé du jugement.*
9. *Le Tribunal arbitral statue librement sur la répartition des frais.*

2. *Procédure civile*

   L'application des articles 1ss de la loi sur le Tribunal des Prud'hommes et de ses règlements et des articles 1ss de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail ainsi que son règlement est réservée pour toutes les questions ne ressortant pas de la compétence du tribunal arbitral prévu à l'article 43 chiffre 1 de la présente convention collective de travail.

3. *For*

   Tout différend sera porté devant les instances du lieu du siège de la Commission paritaire.

Art. 44 – Relations avec des tiers

1. *Les parties s'interdisent mutuellement de conclure avec une autre organisation (patronale ou ouvrière), ou individuellement avec des entreprises ou des travailleurs, des conventions analogues ou différentes de la présente, ou tout autre accord de quelque nature que ce soit.*
2. *L'une des parties ne peut déroger à cette règle qu'avec l'accord préalable de l'autre partie.*
3. *Sont réservées les adhésions à la présente convention collective, au sens de l'article 356b CO, selon lequel les deux parties doivent donner individuellement leur consentement exprès.*
4. *Les parties contractantes s'efforceront d'obtenir que des employeurs et des travailleurs se soumettent à la présente convention au sens de l'article 356b CO.*

VIII. – DISPOSITION PENALE

Art. 45 – Disposition pénale pour non-paiement des cotisations salariales

1. *L'article 87 al. 4 LAVS est applicable directement ou par analogie à celui qui, en sa qualité d'employeur, aura versé, à un travailleur, des salaires dont il aura déduit les cotisations et qui, au lieu de payer les cotisations salariales dues, les aura utilisées pour lui-même ou pour régler d'autres créances.*
2. *Sont considérées, comme cotisations dues, notamment, les cotisations AVS, les cotisations AI, les cotisations APG, les cotisations de l'assurance-chômage, les cotisations de l'assurance-accident, les cotisations de l'assurance maternité cantonale, ainsi que les cotisations de la retraite anticipée, les cotisations de la contribution professionnelle, les cotisations pour frais d'exécution de la CCT, les cotisations pour l'assurance perte de gain en cas de maladie. S'agissant des cotisations de la prévoyance professionnelle (LPP), l'article 76 al. 1 let. c LPP est applicable.*

IX. – DISPOSITIONS FINALES

Art. 46 – Entrée en vigueur et durée de la convention collective

1. *La date d'entrée en vigueur de la présente Convention collective de travail est la même que celle de l'arrêté du Conseil d'État genevois en étendant le champ d'application. Moyennant un préavis de quatre mois, les parties peuvent dénoncer la CCT au 31 décembre de l'année suivante, la première fois pour le 31 décembre 2029. Sans résiliation par l'une ou l'autre des parties, la CCT se reconduit tacitement pour la prochaine échéance et ainsi de suite.*

Ainsi fait et signé à Genève, le 19 novembre 2025.

ANNEXE I

APPRENTIS

1. Soumission à la CCT

Les apprentis sont soumis à la présente CCT, à l'exception des dispositions suivantes :

Art. 11c Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire de travail
Art. 14 Délai de congé
Art. 15 Salaires et qualifications des travailleurs
Art. 22 Treizième salaire
Art. 23 Vacances
Art. 26 Assurance perte de gain maladie
Art. 28 Prévoyance professionnelle
Art. 31 Retraite anticipée

2. Rémunération des apprentis

a) Les apprentis CFC installateurs en chauffage, monteurs frigoristes et constructeurs d'installations de ventilation sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel jusqu'au 31 juillet 2026	Salaire minimum mensuel dès le 1er août 2026
1re année	840.-- fr.	890.-- fr.
2e année	1150.-- fr.	1210.-- fr.
3e année	1500.-- fr.	1570.-- fr.
4e année	1850.-- fr.	1930.-- fr.

b) Les apprentis CFC constructeurs métalliques et polybâtisseurs option « systèmes de protection solaire » sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel jusqu'au 31 juillet 2026	Salaire minimum mensuel dès le 1er août 2026
1re année	840.-- fr.	890.-- fr.
2e année	1150.-- fr.	1210.-- fr.
3e année	1500.-- fr.	1570.-- fr.
4e année	1850.-- fr.	1930.-- fr.

c) Les apprentis CFC ferblantiers et installateurs sanitaires sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel jusqu'au 31 juillet 2026	Salaire minimum mensuel dès le 1er août 2026
1re année	A l'école à plein temps	A l'école à plein temps
2e année	1150.-- fr.	1210.-- fr.
3e année	1500.-- fr.	1570.-- fr.
4e année	1850.-- fr.	1930.-- fr.

La première année se déroule à l'école à plein temps et n'est pas rétribuée, mais l'élève bénéficie d'un contrat d'apprentissage avec un contrat signé par une entreprise formatrice.

L'apprenti de première année bénéficie de l'ensemble des vacances scolaires.

Si l'apprenti est amené à travailler dans son entreprise formatrice, lors de la première année d'apprentissage, il est alors rémunéré selon un salaire mensuel de 840.-- francs brut jusqu'au 31 juillet 2026 et 890.-- francs brut dès le 1er août 2026.

d) Les apprentis CFC installateurs électriciens, télématiciens, électriciens de montage sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel jusqu'au 31 juillet 2026	Salaire minimum mensuel dès le 1er août 2026
1re année	745.-- fr.	795.-- fr.
2e année	1020.-- fr.	1080.-- fr.
3e année	1300.—fr.	1370.—fr.
4e année	1850.-- fr.	1930.-- fr.

3. Vacances des apprentis

Les apprentis de moins de vingt ans bénéficient de six semaines de vacances par année en 1re et 2e année d'apprentissage, *et de cinq semaines en 3e et 4e année*.

Les apprentis de plus de vingt ans sont mis au bénéfice de la cinquième semaine de vacances pour autant qu'ils suivent leur premier apprentissage.

4. Prévoyance professionnelle

Les apprentis sont soumis au 2ème pilier dès le 1er janvier de l'année des 18 ans uniquement pour l'assurance décès-invalidité.

ANNEXE II

SALAIRES REELS ET MINIMAUX

Art. 1 – Salaires réels

1. Les salaires effectifs sont augmentés de 20.80 francs chaque mois ou de 0.12 franc pour chaque heure travaillée. *Par l'octroi de l'augmentation prévue à l'article 2, les parties conviennent que l'indice suisse des prix à la consommation du mois de septembre 2025 (107.5 – base 12.2020) est compensé*.
2. Cette augmentation est applicable sur le salaire effectif le jour avant l'entrée en vigueur de cette disposition au personnel concerné soumis à la CCT et engagé avant le 1er octobre 2025. Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs au cours de l'année 2026 une augmentation de salaires, peuvent en tenir compte dans l'augmentation des salaires. Demeure réservé dans tous les cas, le salaire minimum fixé à l'article 2 ci-après.

Art. 2 – Salaires minimaux

1. Les salaires minimaux horaire et mensualisé *sur une base de 173.3 heures par mois* sont définis ci-après.
2. Les salaires minimaux sont les suivants :

1. **Électricité – profession réglementée selon OIBT**

Qualification	Code	Expérience professionnelle dans la branche après la formation	Salaire horaire	Salaire mensualisé
Aide-monteur	A1	inférieure à 3 ans	26.83 fr.	4'649.80 fr.
	A2	supérieure ou égale à 3 ans	28.13 fr.	4'875.05 fr.
Électricien de montage avec CFC [(a)]	B1	inférieure à 18 mois	29.08 fr.	5'039.70 fr.
	B2	supérieure ou égale à 18 mois et inférieure à 30 mois	29.63 fr.	5'135.00 fr.
	B3	supérieure ou égale à 30 mois	31.48 fr.	5'455.65 fr.
Informaticien du bâtiment avec CFC ou télématicien [(a)]	C1	inférieure à 1 an	29.08 fr.	5'039.70 fr.
	C2	supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 2 ans	29.63 fr.	5'135.00 fr.
	C3	supérieure ou égale à 2 ans	31.48 fr.	5'455.65 fr.
Installateur électricien avec CFC [(a)]	D1	inférieure à 1 an	29.08 fr.	5'039.70 fr.
	D2	supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 2 ans	29.63 fr.	5'135.00 fr.
	D3	supérieure ou égale à 2 ans	31.48 fr.	5'455.65 fr.
Chef de chantier [(b)]	H1		34.43 fr.	5'966.85 fr.

[(a)] Ou équivalence (ESTI ou SEFRI)

[(b)] Formation reconnue ou une fonction reconnue contractuellement par l'employeur

2. **Autres métiers techniques (chauffage et climatisation, construction métallique et serrurerie, ferblanterie et sanitaire)**

Qualification	Code	Expérience professionnelle dans la branche après la formation	Salaire horaire	Salaire mensualisé
Aide-monteur	E1	inférieure à 3 ans	26.83 fr.	4'649.80 fr.
	E2	supérieure ou égale à 3 ans	28.13 fr.	4'875.05 fr.
Monteur avec AFP [(c)]	F1	inférieure à 3 ans	27.43 fr.	4'753.75 fr.
	F2	supérieure ou égale à 3 ans	30.23 fr.	5'239.00 fr.
Monteur avec CFC [(d)]	G1	inférieure à 1 an	29.08 fr.	5'039.70 fr.
	G2	supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 2 ans	29.63 fr.	5'135.00 fr.
	G3	supérieure ou égale à 2 ans	31.48 fr.	5'455.65 fr.
Chef de chantier [(e)]	H1		34.43 fr.	5'966.85 fr.

[(c)] Ou formation reconnue d'au moins 3 ans dans un pays de l'UE ; exemples de diplômes : CAP/Ex-BEP

[(d)] Ou formation reconnue d'au moins 4 ans dans un pays de l'UE ; exemples de diplômes : Bac Pro/Bac Techno/BTS/DUT

[(e)] Formation reconnue ou une fonction reconnue contractuellement par l'employeur

ANNEXE III

SUPPLÉMENTS DE SALAIRE EN CAS DE TRAVAIL EN-DEHORS DE L'HORAIRE NORMAL

En application de l'article 11c de la convention collective de travail, les suppléments de salaire suivants doivent être versés en cas de travail en-dehors de l'horaire normal de travail prévu à l'article 11b de la convention collective de travail et, pour la tranche horaire entre 6h00 et 7h00, si les conditions de l'article 11b al.2 y relatives ne sont pas respectées :

A. Branche chauffage, climatisation, ventilation et isolation

Heures, jours	Suppléments
– De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25 %
– De 20h00 à 6h00 (travail de nuit) – Le samedi – Le dimanche (travail dont l'urgence technique est irréfutable)	50 %
– Les jours fériés – Le dimanche (travail non urgent, notamment réparations non urgentes de dommages causées par le froid)	100 %

Si le travail de nuit se prolonge au-delà de minuit, il donne droit à une indemnité de repas de 13.-- francs, à moins que le maître de l'ouvrage ne fournisse au travailleur un repas pendant la nuit.

B. Branche constructions métalliques, serrurerie et store métallique

Heures, jours	Suppléments
– De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25 %
– Le samedi	50 %
– De 20h00 à 6h00	75 %
– Les jours fériés chômés, indemnisés ou non – Le dimanche	100 %

C. Branche ferblanterie et installations sanitaires

Heures, jours	Suppléments
– De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25 %
– Le samedi	50 %
– De 20h00 à 6h00	75 %
– Les jours fériés chômés, indemnisés ou non – Le dimanche	100 %

Les heures effectuées en-dehors de l'horaire normal seront compensées par un arrêt de travail correspondant durant la quinzaine suivante, sous réserve des règles prévues par la législation fédérale en matière de travail.

D. Branche de l'installation électrique

Heures, jours	Suppléments
– De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25 %
– De 20h00 à minuit – Le samedi	50 %
– De minuit à 6h00 – Les jours fériés chômés, indemnisés ou non – Le dimanche	100 %

Exceptionnellement, de 20h00 à minuit, le supplément pourra être réduit à 25 %, lorsqu'il s'agit de surveillance, de jeux de lumière, *etc.*, effectués à l'occasion d'un spectacle, d'une exposition ou autre manifestation du même genre. Pour les manifestations à caractère philanthropique ou d'un genre spécial, des dérogations pourront être accordées par la Commission paritaire.

Toutes les heures effectuées en dehors de l'horaire normal prévu à l'article 11b de la convention doivent être compensées par un arrêt de travail correspondant à leur durée, au cours de la quinzaine suivante, sous réserve des règles prévues par la législation fédérale en matière de travail.