Union Industrielle Genevoise

4 Rampe de Pont Rouge
CP 1111 – 1211 Genève 26
Tél. 022 304 40 50
Fax 022 304 40 51
www.uig.ch
secretariat@uig.ch

UNIA

Chemin Surinam 5 - 1203 Genève
CP 288 - 1211 Genève 13
Tél. 0848 949 120
Fax 022 949 59 19
www.unia.ch
geneve@unia.ch

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA MÉCATRONIQUE

entre

l'Union Industrielle Genevoise - UIG

et

le Syndicat UNIA - Région de Genève

Durée de la convention :
du 1er juillet 2013 au 30 juin 2018

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

DE LA MÉCATRONIQUE

UIG - **UNIA**

4 Rampe de Pont Rouge
CP 1111 – 1211 Genève 26
Tél. 022 304 40 50
Fax 022 304 40 51
www.uig.ch
secretariat@uig.ch

Chemin Surinam 5 - 1203 Genève
CP 288 - 1211 Genève 13
Tél. 0848 949 120
Fax 022 949 59 19
www.unia.ch
geneve@unia.ch

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA MÉCATRONIQUE

entre

l'Union Industrielle Genevoise (UIG)

et

Le Syndicat UNIA - Région de Genève

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

La présente convention collective de travail (ci-après la convention) témoigne de la bonne entente régnant entre les parties signataires et se veut le garant d'une collaboration efficace en vue de la sauvegarde des intérêts généraux de la branche.

Cette convention est régie par le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques.

Durée de la convention :
du 1er juillet 2013 au 30 juin 2018

A. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 - Champ d'application

a) La convention s'applique à tous les travailleurs (le terme "travailleur" englobe l'ensemble des salariés hommes et femmes d'une entreprise), à l'exception des employé(e)s supérieur(e)s, inscrit-e-s au Registre du commerce ou cadres de direction.

b) L'application de la convention aux employés supérieurs est réglée dans les entreprises.

c) Les personnes travaillant moins de 12 heures par semaine sont uniquement soumises aux dispositions conventionnelles relatives au contrat de travail.

d) Les travailleurs à domicile, les auxiliaires engagés pour une durée n'excédant pas trois mois, les stagiaires et les travailleurs intérimaires ne sont pas soumis à la convention, mais les dispositions de celles-ci devraient leur être appliquées par analogie.

e) Les travailleurs temporaires, au bénéfice d'un contrat à durée maximale (CDM) ou à durée déterminée (CDD) directement conclu avec l'employeur, sont soumis à la convention collective au même titre que le personnel correspondant à la lettre a).

f) Les apprentis sont soumis à la convention sous réserve des conditions particulières liées au contrat d'apprentissage.

Art. 2 - Promotion des femmes

a) L'évolution professionnelle des femmes sera encouragée dans les entreprises.

b) Pour promouvoir l'égalité des chances, il est recommandé aux entreprises :

- de faciliter aux femmes l'accès aux professions qualifiées de l'industrie des machines;
- de promouvoir le perfectionnement professionnel des femmes;
- de faciliter la promotion professionnelle des femmes;
- de faciliter et de promouvoir la réinsertion des femmes dans la profession initiale ou dans une nouvelle profession.

c) Dans ce but, on aura recours en particulier aux conseils en matière de carrière et à l'encouragement individuel pour la formation continue.

Art. 3 - Paix du travail et solution des conflits

a) Les parties contractantes reconnaissent la valeur de la paix du travail et s'engagent à la respecter de manière intégrale et à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils la respectent. Toutes mesures de combat sont, par conséquent, exclues, même pour des questions non réglées par la convention.

b) Cette obligation de respecter la paix absolue du travail vaut également à titre individuel pour les travailleurs et les employeurs.

c) Les divergences d'opinions et les conflits doivent être réglés conformément aux dispositions de la convention.

Art. 4 - Commission Paritaire Conventionnelle (CPC)

Pour promouvoir une collaboration saine et loyale dans les entreprises, ainsi que pour consolider et exécuter les dispositions conventionnelles, une commission paritaire est constituée.

Les parties contractantes décident l'application en commun de la convention, au sens de l'art. 357 b/ du Code des obligations.

a) Composition

La CPC se compose d'un nombre égal de délégués désignés par l'UIG et de délégués désignés par UNIA.

b) Siège et fonctionnement

Le siège de la CPC est au secrétariat de l'association patronale UIG ou au centre syndical UNIA. Elle se réunit au moins deux fois par année ou sur la demande de l'une ou l'autre des parties à la convention.

c) Compétences

La CPC :

- se prononce sur les différends individuels ou collectifs relatifs à l'application de la convention;
- gère, dans le cadre du règlement prévu à cet effet, le Fonds des Contributions de Solidarité;
- discute, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de tous les points prévus ou non par l'application de la convention et, notamment, de la compensation du renchérissement;

- élabore les règlements éventuels nécessaires à une application correcte de la convention;

- prend toutes mesures, dans le cadre de la convention, propres à améliorer la situation de la profession et à encourager le travail à temps partiel.

d) Procédure

Différends individuels : la CPC se réunit au plus tard un mois après la demande introduite par la partie la plus diligente. L'accord intervenu devient obligatoire pour toutes les parties.

Différends collectifs : la CPC se réunit au plus tard un mois après la demande introduite par la partie patronale ou syndicale. Si un accord intervient, il devient obligatoire pour tous. En revanche, si aucune conciliation n'est possible, il est constitué un tribunal arbitral dans un délai de trois mois au plus.

e) Tribunal arbitral

Lorsqu'aucune entente n'intervient lors des négociations au niveau de la CPC, l'une ou l'autre partie peut demander que la divergence soit portée devant un tribunal arbitral.

D'un commun accord, le tribunal arbitral sera confié à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) ou à tout autre organisme compétent. Les sentences prononcées par ce dernier sont sans appel.

Art. 5 - Collaboration entre les parties contractantes

a) Les parties contractantes s'engagent, conformément au but de la convention, à collaborer en respectant les principes de la bonne foi.

Elles débattent de questions d'intérêt commun, créent des institutions et entreprennent des actions communes.

b) Elles s'engagent, en particulier, à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils respectent la convention.

c) Elles recourent, si nécessaire, aux moyens statutaires et légaux.

d) Conformément à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et afin de promouvoir une collaboration saine et loyale, des représentations de travailleurs peuvent être élues dans les entreprises occupant au moins 50 personnes.

e) Les membres de la représentation de travailleurs ainsi que les représentants ou les représentantes des travailleurs aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité actuelle ou passée en tant que représentants ou représentantes des travailleurs.

f) Les membres de la représentation de travailleurs peuvent exercer leur activité pendant leur temps de travail dans la mesure où l'exige l'accomplissement normal de leur tâche. Le temps ainsi utilisé est considéré comme travaillé. Lorsque l'ampleur de la tâche l'exige, il peut être convenu d'un temps libre régulier pour certains membres. La question d'une indemnisation est réglée dans l'entreprise. La direction soutient la représentation du personnel dans l'exercice de son activité et met à disposition les moyens nécessaires d'information (locaux, panneaux d'affichage).

g) Les représentations de travailleurs reçoivent, par membre et par an, pour la formation et la représentation en vue de l'accomplissement de leurs tâches, 4 jours qui sont considérés comme travaillés. Dans des cas particuliers, notamment pour les nouveaux membres, les jours de

formation peuvent être reportés sur une autre année, ou il peut être convenu de jours supplémentaires.

h) La répartition des jours de formation, par membre ou par suppléant ou suppléante, est du ressort de la représentation de travailleurs.

i) Les représentants et les représentantes des travailleurs au conseil de fondation des institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ont droit aux mêmes jours de formation payés.

j) La participation à des cours ou à des manifestations qui font l'objet d'un jour de formation doit être annoncée le plus tôt possible à l'employeur, avec indication de l'organisateur. Il convient de tenir compte de la charge de travail de l'entreprise.

k) La perte de gain (salaire) subie par l'employeur peut être prise en charge par le Fonds des Contributions de Solidarité. L'employeur doit adresser une demande dûment motivée à la CPC (art. 4 lettre c).

l) Dans le terme "représentation de travailleurs", il faut comprendre les membres des commissions du personnel ainsi que les délégués syndicaux.

Art. 6 - Contributions de solidarité et en faveur des formations de base et continue

Un accord particulier entre l'UIG et UNIA règle les modalités d'encaissement et de remboursement des contributions de solidarité et en faveur des formations de base et continue. Il s'applique comme suit :

a) Toutes les personnes soumises soit à la convention dans l'industrie des machines (ci-après CCT nationale) soit à la convention UIG-UNIA acquittent une contribution de solidarité et une contribution en faveur de la formation si elles sont occupées d'une façon régulière à raison de 12 heures hebdomadaires au moins. Les apprentis sont également soumis à la contribution de solidarité.

b) La contribution de solidarité s'élève à Fr. 5.-- pour chaque mois civil travaillé, soit Fr. 60.-- par an.

c) La contribution en faveur de la formation de base s'élève à Fr. 2.-- pour chaque mois civil travaillé, soit Fr. 24.-- par an.

d) La contribution en faveur de la formation continue s'élève à Fr. 1.-- pour chaque mois civil travaillé, soit Fr. 12.-- par an.

e) Les montants retenus sur les salaires sont versés par les entreprises une fois par année dans le Fonds des Contributions de Solidarité destiné prioritairement à financer la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que des actions conduites en faveur de la promotion et de la relève professionnelles dans la mécatronique.

   Le Fonds des Contributions de Solidarité peut prendre en charge les pertes de gain (salaire) au sens de l'article 5 lettre k.

   Les contributions sont perçues par l'UIG (office d'encaissement).

f) Les personnes qui acquittent une contribution, en application des articles y relatifs de la CCT nationale, sont dispensées de payer la contribution de solidarité (lettre b) et la contribution en faveur de la formation continue (lettre d).

g) Le Fonds des Contributions de Solidarité rétrocède une fois par année aux personnes syndiquées, par l'intermédiaire du syndicat, un montant identique à celui remboursé par Swissmem.

h) Les contributions sont perçues chaque mois par l'entreprise. Les déductions y relatives doivent figurer sur la fiche de paie. Restent réservées d'autres dispositions qui seraient prises par les entreprises.

i) Chaque année, les entreprises fourniront à chaque membre de leur personnel une attestation sur laquelle figurera le nom de l'entreprise, le nom de l'intéressé, le N° d'AVS et la somme retenue. Les attestations sont disponibles au secrétariat de l'UIG. En cas de cessation des rapports de travail en cours d'année, l'attestation sera établie au moment du décompte final.

B. CONDITIONS CONVENTIONNELLES DE TRAVAIL

Art. 7 - Dispositions générales

Les rapports individuels de travail sont régis par les dispositions de cette convention, au sens de l'article 357 du Code des obligations, et par les dispositions légales, les réglementations d'entreprise et les accords individuels passés entre l'employeur et le travailleur.

Art. 8 - Obligations du travailleur

a) Le travailleur exécute en personne le travail dont il est chargé, à moins que le contraire ne résulte d'un accord ou de circonstances.

b) Il s'engage à collaborer loyalement avec ses collègues de travail et à préserver la paix intégrale du travail.

c) Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui a été confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il est tenu d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques, ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution du travail. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers, dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.

d) Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur.

Il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat, en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

e) Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité professionnelle, notamment des sommes d'argent. Il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu. Il remet, en outre, immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.

f) L'employeur peut établir les directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation et leur donner des instructions particulières.

g) Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence. La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

h) Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur l'hygiène et la prévention des accidents. Ils doivent, en particulier, utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Art. 9 - Obligations de l'employeur

a) L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

L'employeur s'efforce, par une communication ouverte, de veiller au maintien d'un climat de respect personnel et de confiance propre à empêcher les abus, les excès, le harcèlement sexuel, le mobbing et la xénophobie. L'employeur garantit aux travailleurs un cadre de santé optimal et veille au respect des mesures d'hygiène et de sécurité.

b) Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

c) Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin.

d) Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail et sa conduite. À la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 10 - Durée du travail

La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures.

1. Systèmes spéciaux de durée du travail

a) Pour tenir compte des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des systèmes spéciaux de durée du travail peuvent être introduits dans les entreprises sur la base de 40 heures par semaine en moyenne. Sous réserve des règles habituelles relatives à l'horaire libre, les conditions cadres suivantes doivent être respectées :

- la durée hebdomadaire du travail ne dépassera pas 45 heures et - sous réserve des jours compensés - ne sera pas inférieure à 30 heures. Si elle est inférieure à 30 heures, aucune compensation ne pourra être exigée du travailleur. Si elle dépasse 45 heures, les heures en plus seront considérées comme des heures supplémentaires;

- la période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 60 heures en plus ou en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent être compensées et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires;

- le salaire est versé sur la base de la semaine de 40 heures.

b) L'introduction de systèmes spéciaux de durée du travail doit se faire sur la base d'un accord entre la direction et la commission du personnel compétente. En l'absence de commission, la CPC sera informée de l'introduction de systèmes spéciaux de travail, selon les modalités suivantes :

- une semaine avant pour une période courte (inférieure à un mois);

- un mois avant pour une durée plus longue (supérieure à un mois).

2. Travail en équipes

a) Les parties contractantes reconnaissent que le maintien de la compétitivité des entreprises peut exiger l'introduction ou l'extension du travail en équipes.

C'est pourquoi, l'introduction ou l'extension et l'organisation du travail en équipes dans les entreprises concernées doivent être, autant que possible, facilitées.

b) Le travail en équipes régulier fait l'objet dans les entreprises d'un règlement qui doit en particulier contenir les plans d'équipes, le rythme des équipes, les suppléments, les crédits en temps, les possibilités de perfectionnement, la protection de la santé et les interventions en dehors des équipes, ainsi que le calcul des vacances et des absences.

3. Système de rattrapage des ponts

a) Les entreprises peuvent prévoir, en accord avec leur personnel, une durée de travail plus longue dans le but de compenser des ponts. Les heures de compensation seront mises en compte par l'entreprise, afin que le travailleur ne subisse pas une baisse de salaire au moment où il effectue les ponts. En cas de départ en cours d'année, les heures accumulées par le travailleur seront payées en heures supplémentaires (25%), respectivement prises en vacances, avec l'accord de l'employeur et du travailleur.

b) Les entreprises veilleront à annoncer à tout travailleur entrant en cours d'année les jours de fermeture pour les ponts et l'obligation de rattrapage. Dans toute la mesure du possible, l'entreprise donnera la possibilité au travailleur entré en cours d'année d'effectuer des heures sans toutefois dépasser les limites légales (LTr) de la durée journalière et hebdomadaire de travail.

c) Afin d'éviter des conflits inutiles, il est précisé qu'une personne absente pour cause de maladie durant l'année ne rattrapera pas les heures non faites à cause de ladite absence. En cas de maladie pendant le pont, aucune compensation ne pourra être exigée par le travailleur.

d) Restent réservés les cas où les entreprises ne répartissent pas le rattrapage sur l'ensemble de l'année. Dans ces cas, des réglementations équivalentes pourront être envisagées.

e) Cependant, les entreprises qui désirent introduire le système de rattrapage des ponts le feront selon les principes énoncés dans les paragraphes a) à d).

Art. 11 - Heures supplémentaires

a) Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

b) Les heures supplémentaires ordonnées seront payées dès la première heure avec un supplément de 25%. D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'égale durée.

c) Ne compte pas comme heures supplémentaires, le travail compensatoire, conformément aux dispositions de la loi sur le travail. Il sera toutefois payé comme heures supplémentaires si les relations de service cessent avant le(s) jour(s) dont les heures ont été ainsi compensées. Restent réservées les réglementations d'entreprise plus favorables aux travailleurs.

Art. 12 - Salaire

a) Le salaire mensuel ou horaire correspondant à l'emploi est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur.

Les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, indépendamment de leur sexe, de leur nationalité et de leur statut, ceci en fonction de leur formation, âge et ancienneté dans leur activité professionnelle.

b) Pour les indemnités en cas d'empêchement de travailler, le salaire est défini comme suit :

- pour le salarié rétribué sur une base mensuelle ou horaire, le salaire qu'il aurait retiré s'il avait pu travailler;
- pour le salarié rétribué au rendement, il sera alloué le gain moyen calculé sur une période adéquate précédant l'absence.

c) Font partie du salaire les suppléments d'équipes pour travail en équipes permanent, mais non les suppléments pour travail pénible, tels que, par exemple, les inconvénients dus à la chaleur, au bruit, etc.

d) Les salaires minimums sont déterminés par la grille fixée selon l'accord de la CPC.

Art. 13 - Indemnité de fin d'année (13ème mois)

1. Application générale

Les travailleurs reçoivent une indemnité de fin d'année équivalente à un mois de salaire qui, en règle générale, sera payée en décembre. Toutefois, elle peut être versée en deux fois : en juin et en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité sera payée prorata temporis; seuls comptent les mois complets.

2. Calcul de l'indemnité de fin d'année

a) Pour le calcul de l'indemnité de fin d'année, le salaire est défini comme suit :

- pour le personnel rétribué au mois : le salaire mensuel normal, non compris les suppléments, tels que les allocations pour enfants et les indemnités pour le travail supplémentaire. Le gain mensuel est calculé sur la base de la moyenne des 12 mois précédents ;

- le même principe est appliqué pour le personnel rétribué à l'heure, le salaire horaire moyen normal étant multiplié par 173,33;

- pour le personnel rétribué au rendement, il sera alloué le gain moyen calculé sur une période antérieure adéquate.

b) En cas d'absence, l'indemnité de fin d'année peut être réduite dans la mesure où l'employeur est délié de son obligation de payer tout ou partie du salaire. Dans ce cas (ex. chômage partiel, prestations d'assurance perte de gain), c'est l'organe payeur qui verse à l'entreprise ou directement à l'assuré la partie correspondante du 13ème salaire, soit le 8,33% de l'indemnité.

3. Dérogation en cas de difficultés économiques

a) Pour surmonter les difficultés économiques conjoncturelles et pour améliorer les chances de maintenir des emplois, il peut être dérogé au paiement complet du 13ème mois fin décembre, avec l'accord de la CPC.

b) Le report ou l'étalement de ce paiement doit être dûment proposé à l'ensemble du personnel de l'entreprise concernée (si possible 2 mois avant l'échéance) et approuvé par la CPC.

c) En cas de cessation des rapports de travail, intervenant après un accord de report ou d'étalement approuvé par la CPC, le travailleur ne touchera que le prorata temporis du montant alloué avant son départ. Le solde dû lui sera versé aux mêmes dates que celles qui sont prévues par la CPC dans le plan de report ou d'étalement.

Art. 14 - Allocations familiales

Le personnel qui remplit les conditions prévues par la loi cantonale genevoise sur les allocations familiales (J 5 10) du 1er janvier 2002 est mis au bénéfice de ces allocations.

Art. 15 - Vacances

a) Durée

Le droit aux vacances (exercice-vacances) qui fixe leur durée est établi comme suit, dès le 1er juillet 1998:

◆ dès 20 ans révolus:	22 jours	correspondant à	9,24%
◆ dès 30 ans révolus:	24 jours	"	10,16%
◆ dès 40 ans révolus:	25 jours	"	10,64%
◆ dès 50 ans révolus:	27 jours	"	11,58%
◆ dès 60 ans révolus:	30 jours	"	13,04%

b) Exercice-vacances

En principe, l'exercice-vacances va du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante.

c) Vacances partielles

Les travailleurs entrant dans une entreprise ou la quittant ont droit à des vacances en proportion du temps pendant lequel le contrat de travail a été en vigueur durant l'exercice-vacances.

d) Réduction du droit aux vacances

En cas d'absences dues au service militaire, à un accident, à la maladie ou à la maternité dont la durée totale dépasse trois mois en une année, le droit annuel aux vacances sera réduit d'un douzième pour chaque mois complet supplémentaire d'absence.

e) Fixation de la période des vacances

1. Les vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le salarié, compte tenu des intérêts légitimes de chacune des parties, sous réserve de l'art. 329 c/, al. 2 du Code des obligations qui stipule : *"L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise".*

2. Les salariés doivent indiquer à leur employeur, au plus tard le 28 février de chaque année, la date à laquelle ils souhaitent prendre leurs vacances. L'employeur doit alors établir, jusqu'au 31 mars suivant, un plan général des vacances tenant compte, non seulement des vœux particuliers, mais de la situation d'ensemble résultant de la consultation du personnel.

3. 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 dates de fermeture choisies.

4. Lorsque le personnel n'a pas fait connaître ses intentions dans le délai qui lui est imparti, le début des vacances payées peut lui être annoncé 15 jours à l'avance.

f) Epoque des vacances

1. En dérogation aux dispositions figurant à la lettre e), le salarié qui donne congé peut être tenu par son employeur de prendre ses vacances pendant le délai de congé.

2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le salarié a le droit de prendre ses vacances après la fin de l'engagement, à moins que la date de celles-ci n'ait déjà été fixée, précisément sur la période coïncidant avec le délai de congé. Reste réservé le cas d'un licenciement immédiat pour justes motifs.

g) Dispositions particulières

1. Les salariés disposent de 12 mois pour prendre leurs vacances, à compter de la fin de l'exercice-vacances au cours duquel ils ont acquis leur droit.

2. Exceptionnellement, les vacances peuvent être fractionnées, mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.

3. Tant que durent les rapports de travail, il est interdit de remplacer les vacances par de l'argent ou d'autres prestations (art. 329 d/, al. 2 et 3 du Code des obligations).

4. D'un commun accord, l'employeur et le travailleur peuvent convenir du cumul de deux années de vacances. Cet accord doit faire l'objet d'un acte écrit et signé par les deux parties.

5. Le droit aux vacances dans l'année exercice-vacances au cours duquel commence ou prend fin l'engagement, est calculé au prorata de la durée effective des rapports de travail.

6. Si un travailleur dénonce le contrat de travail après avoir bénéficié de ses vacances, l'employeur peut réclamer en retour le salaire correspondant aux vacances prises en trop.

Art. 16 - Jours fériés et jours chômés payés

a) Le travailleur reçoit son salaire pour le temps de travail perdu, à concurrence des jours fériés suivants :

- 1er Janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er Août
- Jeûne Genevois
- Noël
- 31 Décembre

b) Le travailleur reçoit son salaire pour le temps de travail perdu les jours chômés payés suivants :

- 2 janvier
- 1er mai

c) Un jour férié ou chômé payé tombant pendant la période des vacances sera compensé. Il n'y a pas lieu de compenser un jour férié ou un jour chômé payé si celui-ci tombe sur un dimanche ou un jour durant lequel le travailleur n'aurait de toute façon pas travaillé.

Art. 17 - Paiement du salaire en cas d'autres absences

Le salaire est à bonifier aux travailleurs pour les absences suivantes :

a)	en cas de mariage		2 jours
b)	en cas de mariage d'un enfant pour prendre part à l'événement		1 jour
c)	en cas de naissance d'un enfant		1 jour
d)	en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou des parents	jusqu'à	3 jours
e)	en cas de décès des grands-parents, des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une soeur, pour autant que ces personnes vivaient dans la communauté familiale du travailleur :	jusqu'à	3 jours
	hors communauté familiale :		1 jour
f)	en cas d'inspection des armes, de l'habillement et de l'équipement		1 jour
g)	pour le recrutement		1 jour
h)	en cas de fondation ou de déménagement de son ménage pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur		1 jour

i) Dans la mesure du possible, les entreprises accorderont jusqu'à trois jours de congé pour soigner des membres de la famille malades vivant dans la communauté familiale du travailleur, pour autant que les soins ne puissent pas être organisés d'une autre manière.

j) Pour les absences précitées et pour autant que le travailleur subisse une perte de salaire, les heures de travail, effectivement perdues, lui seront indemnisées comme s'il avait travaillé normalement durant ces jours.

k) Si un jour d'absence, selon lettres a) et c), tombe sur un jour de toute façon non travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé.

l) Les lettres a) et h) sont cumulables.

m) Les autres cas d'absences sont traités par la jurisprudence fédérale.

Art. 18 - Accomplissement de fonctions publiques

a) Il est recommandé aux employeurs de faciliter l'exercice d'une fonction publique à leurs travailleurs, pour autant que l'activité de l'entreprise le permette.

b) En cas d'exercice d'une fonction publique, employeur et travailleur s'entendront dans chaque cas sur le paiement du salaire.

Art. 19 - Formation continue

a) Il est recommandé aux entreprises d'encourager la formation professionnelle continue, notamment par les mesures suivantes :

- conseils en matière de carrière;
- programmes de formation continue et cours propres à l'entreprise;

- participation à des institutions externes de formation continue;
- congé pour travailleurs désireux de se former;
- prise en charge partielle ou totale des frais de cours.

b) Afin de s'adapter à l'évolution des métiers, l'employeur est invité à utiliser les possibilités offertes par les institutions de formation, comme par exemple la Fondation pour la Formation Professionnelle et Continue (FFPC). La demande peut être déposée par le salarié et l'employeur doit mettre à sa disposition tous les éléments nécessaires à celle-ci. Ces cours de formation sont confirmées par une attestation.

Art. 20 - Congé pour la formation professionnelle continue

a) Les entreprises accordent aux travailleurs qui le demandent un congé payé pour la formation professionnelle et continue à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise si :

1. la formation continue concerne le domaine professionnel, les langues utiles pour la profession ou le perfectionnement de la technique personnelle de travail et de l'efficacité du travail;
2. le travailleur est, de son côté, prêt à apporter une contribution en espèces, en temps compensé ou autres;
3. la formation continue est utile pour l'employeur;
4. la formation est soutenue financièrement par la FFPC au titre de la perte de gain.

b) Au lieu d'un congé, les travailleurs peuvent demander une contribution aux frais de cours, si la formation continue a lieu exclusivement pendant le temps libre.

c) Le volume et la répartition du congé sont discutés séparément pour chaque cas.

d) On déterminera dans les entreprises la façon de résoudre les divergences d'opinions.

Art. 21 - Maladie

a) En cas de maladie, le travailleur doit recevoir une indemnité journalière correspondant au minimum à 80% du salaire dès le 1er jour.

b) Les prestations d'assurance sont versées pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs. En cas d'incapacité partielle de travail, dans la mesure où elle atteint au moins 50%, l'indemnité journalière est calculée proportionnellement.

c) Tout le personnel des entreprises membres de l'UIG doit impérativement être assuré auprès d'une compagnie d'assurance soumise à la LAMal (loi fédérale sur l'assurance-maladie), aucune entreprise ne pouvant donner une garantie de survie pendant 720 jours.

d) La participation financière de l'entreprise à l'assurance perte de gain correspondra à 50% au minimum de la prime.

e) Le personnel occupé depuis trois ans au moins dans l'entreprise sera mis au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant le 100% du salaire dès le premier jour pour une durée de 90 jours au maximum par année. Au-delà de ce temps, c'est le principe de l'indemnisation à 80% qui s'applique.

f) Les entreprises font office de paiement.

En cas d'absence d'un travailleur pour cause de maladie ou d'accident, l'entreprise fait l'avance du salaire, sauf dans les cas où il y a faute grave du travailleur et/ou absence non justifiée. Les entreprises peuvent faire dépendre ledit paiement de la production d'un certificat médical (même dès le 1er jour). En tout état de cause, il y a obligation de fournir un certificat après le 3ème jour, ainsi que de prévenir l'entreprise dès le 1er jour, sauf empêchement majeur. Ces exceptions doivent être portées à la connaissance du travailleur.

Art. 22 - Accidents

a) Accident professionnel

L'employeur complète les prestations de la SUVA sur la perte de gain, de manière à ce que le travailleur touche le 100% de son salaire pendant sa période d'accident. L'employeur peut conclure pour ce faire une assurance à ses frais.

b) Accident non professionnel

La prime de l'assurance accident non professionnel est à la charge du salarié.

Art. 23 - Congé de maternité

a) Un congé de maternité est accordé aux travailleuses après 10 mois de services avec une prise en charge durant 16 semaines dont 14 semaines à 100% et 2 semaines à 80%.

b) Le congé de maternité peut être pris au plus tôt quatre semaines avant l'accouchement.

c) Les prestations d'assurance doivent, dans l'ensemble, être au moins équivalentes.

Art. 24 - Indemnisation du service militaire

1. Pendant la durée de l'école en qualité de recrue:

   - Durant toute l'école de recrue : 80% du salaire

2. Pendant la durée des autres périodes de service militaire devant être accomplies dans l'année:

   - pendant un mois : 100% du salaire
   - au-delà d'un mois: 80% du salaire

   a) Les entreprises peuvent faire dépendre l'octroi de l'indemnisation du service militaire, pour du service d'une durée plus longue qu'un mois par an, de l'engagement du travailleur de maintenir les relations de travail au moins encore six mois après le service militaire.

   b) Les allocations légales pour perte de salaire sont comprises dans les taux susmentionnés. Si, par rapport aux taux indiqués au ch. 1 du présent article, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée que ceux-ci, c'est cette dernière qui est versée.

   c) Ces dispositions sont applicables à tout service dans l'armée et dans la protection civile, pour lequel est versée une allocation pour perte de gain (APG), et qui n'est pas expressément désigné comme volontaire.

   d) Les présentes dispositions sont valables pour le temps de paix. En cas de service actif, d'autres dispositions restent réservées.

Art. 25 - Fin des rapports de travail

a) Lorsque le contrat n'a pas été conclu pour une durée déterminée et que sa durée ne ressort pas non plus du but auquel vise le travail convenu, chacune des parties peut donner congé.

b) Les délais de congé ne peuvent pas être différents pour les deux parties. Si un accord prévoit le contraire, le délai le plus long est applicable aux deux parties.

c) Le contrat qui a duré jusqu'à un an peut, sauf disposition contraire, être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois.

d) Le contrat qui a duré plus d'un an peut, sauf disposition contraire, être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de services inclusivement, deux mois d'avance pour la fin d'un mois; ultérieurement, trois mois d'avance pour le même terme.

e) Restent réservées les dispositions du Code des obligations, art. 336 et 337, relatives aux divers empêchements de licenciement ou de résiliation de contrat, notamment dans le début d'une maladie, le service militaire, etc.

Art. 26 - Mesures à prendre en cas de licenciements collectifs

a) L'employeur qui envisage de licencier un nombre important de travailleurs s'engage à respecter les dispositions légales applicables à savoir le Code des obligations (art. 335 et suivants), la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de service (LSE) et la loi cantonale en la matière (J2 05).

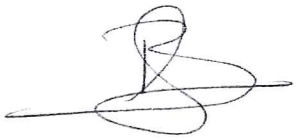
b) L'employeur informe les partenaires sociaux (UIG et UNIA) de ses intentions.

Art. 27 - Entrée en vigueur et durée de la convention

Cette convention entre en vigueur le 1er juillet 2013 et viendra à échéance le 30 juin 2018.

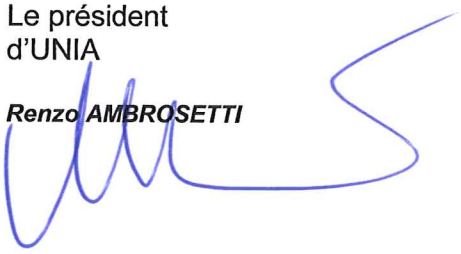
Pour l'UIG

Le président de l'UIG	Le président de la CPC	Le secrétaire général de l'UIG
Simon SIGGEN	***Laurent BOZON***	***Nicolas AUNE***



Pour le Syndicat UNIA

Le président d'UNIA	Un membre du comité directeur
Renzo AMBROSETTI	***Corrado PARDINI***



Pour le Syndicat UNIA - Région de Genève

Le président du comité des métaux	Le secrétaire syndical
Charles-Henri MARTIN	***Alain PERRAT***