



USAGES

GROS OEUVRE

(UGO 2020)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,

vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (RSG J 1 05),

vu la convention collective nationale du gros œuvre étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 10 novembre 1998, 4 mai 1999, 22 août 2003, 3 mars 2005, 12 janvier 2006, 13 août 2007, 22 septembre 2008, 7 septembre 2009, 7 décembre 2009, 2 décembre 2010, 15 janvier 2013, 26 juillet 2013, 13 janvier 2014, 19 août 2014, 11 septembre 2014, 14 juin 2016, 2 mai 2017, 6 février 2019 et 2 avril 2019,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 19 octobre 2022,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent aux employeurs, (entreprises, parties d'entreprises et groupes de tâcherons indépendants), suisse ou étranger, qui exercent leur activité principale, c'est-à-dire l'activité prépondérante, dans le secteur principal de la construction.

On est en présence d'une activité caractéristique du secteur principal de la construction si l'une ou plusieurs des activités mentionnées ci-dessous sont exercées majoritairement, respectivement de manière prépondérante, par l'entreprise ou la partie d'entreprise concernée.

^{1bis} Les usages s'appliquent lorsque les employeurs exécutent ou font exécuter à Genève les activités suivantes :

- a des travaux de bâtiment, du génie civil y compris travaux spéciaux du génie civil, des travaux souterrains et des constructions de routes (y compris pose de revêtement),
- b du terrassement, de la démolition (incluant la déconstruction et l'assainissement d'ouvrages de construction amiantés), de l'entreposage et du recyclage de matériaux de terrassement, de démolition et d'autres matériaux de construction de fabrication non industrielle,
- c de la taille de pierre et d'exploitation de carrières ainsi que du pavage,
- d des travaux de façade et d'isolation de façades,
- e de l'isolation pour les travaux à l'enveloppe des bâtiments au sens large ainsi que des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains,
- f de l'injection et de l'assainissement du béton ainsi que du forage et du sciage du béton,
- g de l'asphaltage et de la construction de chapes,

² Sont exceptées du champ d'application des usages :

- les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 de l'ordonnance sur les déchets (OLED)¹, ainsi que le personnel y étant employé,
- les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. Ce domaine comprend les toitures inclinées, les sous-toitures, les toitures plates et les revêtements de façades (y compris les fondations et les soubassements correspondants ainsi que l'isolation thermique),
- les entreprises d'étanchéité,
- les entreprises de marbrerie.

³ Les dispositions générales des usages (Titre 2) s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs² exerçant leur activité au sein des entreprises soumises au champ d'application.

¹ Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets ; RS 814.600

² Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

⁴ Les dispositions spécifiques au secteur des usages (Titre 3 ainsi que les annexes) s'appliquent à tous les travailleurs des entreprises précitées, occupés sur les chantiers et ce indépendamment du mode de rémunération et du lieu d'engagement.

Elles s'appliquent également aux travailleurs qui exécutent des travaux auxiliaires à la construction.

⁵ Le Titre 3 ainsi que les annexes ne s'appliquent pas :

- aux contremaîtres et chefs d'atelier,
- au personnel dirigeant,
- au personnel technique et administratif,
- au personnel de cantine et de nettoyage.

⁶ Les conditions de travail des apprentis sont réglées à l'annexe 1. Ces dispositions s'appliquent indépendamment de l'âge de l'apprenti.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

⁵ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IIIbis – Salaire minimum

¹ Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

² Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

- Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations
- Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

³ Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1^{er} novembre 2020, le salaire minimum est de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à

l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.³

⁴ Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

⁵ Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Rappel des règles applicables en cas de sous-traitance

Loi sur les travailleurs détachés

¹ Selon l'article 5 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét - RS 823.20), si des travaux sont exécutés par des sous-traitants, l'entrepreneur contractant suisse ou étranger (entrepreneur total, général ou principal) répond civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail mentionnées à l'art. 2, al. 1, LDét.

² L'entrepreneur contractant répond solidairement de tous les sous-traitants lui succédant dans la chaîne contractuelle. Il n'en répond que dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou ne peut être poursuivi.

³ L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue à l'al. 1 s'il prouve avoir accompli son devoir de diligence dans la mesure commandée par les circonstances s'agissant du respect des conditions de travail et de salaire lors de chaque sous-traitance de travaux. Les articles 8b à 8c de l'ordonnance sur les travailleurs détachés (ODét – RS 823.201) régissent le devoir de diligence. L'entrepreneur contractant a notamment rempli son devoir de diligence si ses sous-traitants ont établi de manière crédible sur la base de documents et de justificatifs, qu'ils respectent bien les conditions de salaire et de travail.

⁴ Si l'entrepreneur contractant n'a pas rempli son devoir de diligence, il peut en outre se voir infliger par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail les sanctions prévues à l'art. 9 LDét.

³ Le salaire minimum est de 24 francs par heure dès le 1^{er} janvier 2023.

Règlement sur la passation des marchés publics

⁵ Selon l'article 35 du règlement sur la passation des marchés publics (RMP – RSG L 6 05.01), l'entreprise adjudicataire (entrepreneur total, général ou principal) doit en outre annoncer à l'autorité adjudicatrice tout sous-traitant participant à l'exécution de la prestation, durant toute la durée d'exécution du contrat. L'annonce doit être faite avant le début prévu des travaux sous-traités ; elle doit indiquer le nom, le domicile ou le siège des sous-traitants, le lieu de la prestation et le début prévu des travaux sous-traités.

^{5bis} La sous-traitance au deuxième degré est interdite, sauf si elle est justifiée par des raisons techniques ou organisationnelles. Les soumissionnaires doivent s'assurer du respect de cette interdiction par leurs sous-traitants lors de la conclusion et pendant l'exécution du contrat.

⁶ En cas de violation de l'obligation d'annonce de l'alinéa 1, l'autorité adjudicatrice ordonne au sous-traitant de suspendre immédiatement ses travaux et le contraint à quitter le lieu de la prestation. A titre exceptionnel, sur requête de l'autorité adjudicatrice, le Conseil d'Etat peut renoncer à la mesure, notamment lorsque l'arrêt des travaux est de nature à compromettre un intérêt public prépondérant.

⁷ La suspension des travaux dure jusqu'à ce que l'entreprise adjudicataire ait fait l'annonce du sous-traitant prévu à l'alinéa 5 et que les organes de contrôle des conditions de travail, ait pu établir que le sous-traitant respecte les prescriptions en la matière.

Article V – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée

par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article VI – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VII – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT⁴. Celles-ci sont assorties d'un émoulement.

⁴ Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

Article VIII – Voie de recours

¹ Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

² La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

¹ En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article VI) et de sanctions (article VII), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

² Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ⁵

Première partie : dispositions générales

1. [...]

Articles 1-5 [...]

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Article 6 – Perfectionnement professionnel

1 [...]

2 En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés pendant cinq jours de travail par année pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel. Ce « détachement » a lieu en principe au sens d'un congé non payé sans prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours, compte tenu des nécessités de l'entreprise.

3 La fréquentation de cours de perfectionnement professionnel avec participation financière de l'employeur (salaire intégral ou partiel, respectivement des frais de cours) nécessite l'autorisation préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours ainsi que de la prestation de l'employeur, compte tenu des prestations financières du fonds de formation ou d'autres institutions paritaires analogues.

Article 7 – Paix du travail

1 [...]

2 [...] En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.

⁵ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale de travail concernée (CN) dans une version consolidée. Les annexes auxquelles renvoient certains articles sont réunis dans un fascicule séparé. Ils font partie intégrante des usages.

**Article 8 – Contribution aux frais d'exécution
et de perfectionnement professionnel**^{6/7}

- 1 Les travailleurs et les apprentis sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement :
 - a. 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13^e salaire non compris).
 - b. 0,3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13^e salaire non compris).
- 2 La contribution patronale est fixée à 0.3 % des salaires bruts soumis AVS (13^e salaire non compris).
- 3 L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira :
 - a. à couvrir les coûts de l'application de la CN,
 - b. au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
 - c. aux prestations et aides sociales,
 - d. à la formation et au perfectionnement professionnel,
 - e. aux frais de traduction et d'impression,
 - f. au recrutement et à l'encouragement de la relève professionnelle,
 - g. à la santé et à la sécurité au travail.
- 4 Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357b al. 1 du CO.

Article 9 [...]**3. [...]****Articles 10 et 11 [...]****4. [...]****Articles 12 à 17 [...]**

⁶ Libellé conformément à l'annexe 18 (avenant genevois de la CN).

⁷ Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

Deuxième partie : dispositions relatives au contrat de travail

1. Début et fin des rapports de travail

Article 18 – Temps d'essai

- 1 Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.
- 2 *Abrogé*
- 3 Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

Article 19 – Résiliation du contrat individuel de travail définitif

- 1 A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois :
 - a. dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;
 - b. de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois ;
 - c. dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.
- 1^{bis} Le délai de congé pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 55 ans révolus est d'un mois pendant la première année de service après le temps d'essai, de quatre mois de la 2^e à la 9^e année de service et de six mois dès la 10^e année de service.
- 2 Les délais de congé au sens de l'al. 1 et 1^{bis} du présent article ne peuvent pas être modifiés au détriment du travailleur.
- 3 [...] Lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné, dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu. Lors de cet entretien, le supérieur et le travailleur devront

en outre rechercher ensemble des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail. La décision finale concernant la résiliation revient au supérieur hiérarchique.

4 [...]]

5 S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT RA, les parties du contrat individuel de travail s'entendent sous forme écrite jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la fondation paritaire. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent d'ici là aux prestations selon la CCT RA, les rapports de travail continuent automatiquement.

Article 20 – Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires de l'autorisation de séjour de courte durée

- 1 Les employeurs informent à temps leurs travailleurs à la saison et les titulaires de l'autorisation de séjour de courte durée, c'est-à-dire en règle générale quatre semaines, mais au moins 14 jours avant leur rentrée dans leur pays, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les travailleurs à la saison ou les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui par la suite de qualifications insuffisantes ne peuvent plus être engagés en sont informés par écrit. [...]
- 2 Les employeurs font en sorte que leurs anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux travailleurs à la saison et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens travailleurs à la saison et les titulaires d'autorisation de séjour de courte durée qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise doivent également en informer à temps leur employeur.
- 3 Les informations au sens des alinéas 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.

Article 21 – Protection contre le licenciement

- 1 Principe : la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2 et 3 du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.
- 2 Indemnités journalières et rentes d'invalidité : si le travailleur à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
- 3 Maladie et licenciement : si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'art. 336c al. 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours à partir de la 6^e année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.
- 4 Accidents et résiliation du contrat : si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.
- 5 Résiliation en cas de solde positif d'heures variables : si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois de délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.
- 6 Un collaborateur ne peut être licencié uniquement parce qu'il est élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les articles 336, 336a et 336b CO sont applicables.

Article 22 [...]**2. Temps de travail, *pause* et durée du travail**

- a. [...]

Article 23 – Définition du temps de travail

- 1 Est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur se met à disposition de l'employeur.
 - 2 Ne sont pas réputés temps de travail :
 - a. le chemin au lieu de travail et retour.
 - b. [...]
- 2^{bis} La pause matinale ne compte pas dans le temps de travail effectif.⁸
- 3 Tout contrat de travail à temps partiel doit être fixé par écrit. Il précisera la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.

Article 23^{bis} – Pause ⁴

Pause : une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l'année.

- a. [...]
- b. Elle est payée à raison de 2,9 % du salaire brut mensuel, selon décompte AVS (13^e salaire et vacances non compris) et soumise aux cotisations sociales.
- c. Son montant doit être spécifié séparément sur les fiches de salaire.
- d. Le travailleur n'est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.

Article 24 – Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

- 1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut qui doit être effectué durant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (par ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées, (par ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

⁸ Dispositions conformes. de l'annexe 18 (convention complémentaire "Genève" à la CN).

- 2 Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.
- 3 Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, resp. sur la base du calendrier de la durée du travail de la section locale applicable au lieu où est domiciliée l'entreprise.
- 3^{bis} En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou de la section locale en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon al. 2.
- 4 L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

Article 25 – Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes

- 1 Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail) : l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 2. Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la section locale où est domiciliée l'entreprise, que les commissions professionnelles paritaires locales établissent chaque année. Elles peuvent si nécessaire déroger à l'al. 2 pour tenir compte des conditions géographiques et climatiques de leur territoire ainsi que pour des secteurs autonomes ou des secteurs d'entreprise où plus de 60 % du temps de travail est consacré à la pose de revêtements. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par la commission paritaire. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé à la commission professionnelle paritaire jusqu'à mi-janvier de l'année en question.

- 2 Cadre de la durée hebdomadaire de travail : la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de :
 - a. 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et
 - b. 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).Déroghations : l'entreprise peut, en raison de pénurie de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, modifier après coup le calendrier de la durée du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certaines parties (chantiers), compte tenu de l'al. 2 et du nombre maximal d'heures à effectuer par année. Dans ce cas, les heures minimales par semaine peuvent être inférieures et la durée maximale par semaine peut être supérieure jusqu'à une limite de 48 h au plus. Le relèvement de la durée hebdomadaire du travail doit cependant être en relation expresse avec l'événement ayant préalablement entraîné une réduction du temps de travail. Il est possible de procéder à une adaptation répétée du calendrier de la durée du travail.
- 3^{bis} Modalités : la modification après coup du calendrier de la durée du travail selon al. 3 ne peut déployer ses effets que pour le futur. Les droits de consultation des travailleurs en vertu de l'art. 48 de la loi sur le travail et de l'art. 69 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail doivent être respectés. Tous les travailleurs concernés doivent avoir la possibilité de consulter le calendrier de la durée du travail et ses modifications éventuelles.
- 3^{ter} Traitement des heures perdues non travaillées : si, par rapport à la réduction antérieure du temps de travail, il y a moins de travail supplémentaire à effectuer après coup, la différence qui en résulte est à charge de l'employeur, c.-à-d. que ce dernier n'est pas autorisé à réduire en conséquence le salaire du travailleur en fin d'année, même si celui-ci a dans l'ensemble moins travaillé. Un report sous forme d'heures de réserve n'est pas possible.
- 4 Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la commission professionnelle paritaire compétente peut faire une opposition motivée et la rejeter.
- 5 Travail par équipes – définition : le travail par équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.
- 6 Travail par équipes – conditions : le travail par équipe sera autorisé à condition :

- a. que l'entreprise (ou le consortium) ait déposé une demande écrite et fondée en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail,
 - b. qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet,
 - c. qu'un plan de travail par équipes ait été établi et
 - d. que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.
- 7 Travail par équipes – compétence : la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 6 de cet article soient respectées.
- 8 Indemnité pour le travail par équipes : un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipe ; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de 1 franc par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail par équipes.
- 9 Réserve pour les travaux souterrains : la convention complémentaire pour les travaux souterrains, annexe 12 aux UGO, continue à être applicable aux travaux souterrains.

Article 26 – Heures supplémentaires

- 1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.
- 2 Si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant, au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 25 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.

- 3 L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.
- 4 Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin avril de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin avril au salaire de base, avec un supplément de 25 %.
- 5 En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au pro rata de la durée annuelle du travail.
- 6 Les heures en moins peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, que pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

Article 27 – Jours chômés⁹

- 1 Sauf cas de dérogations, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1^{er} mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois.
- 2 Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'al 1 du présent article. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la commission professionnelle paritaire compétente au moins 24 heures avant le début du travail.
- 3 Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat (annexes aux UGO) demeurent réservés.
- 4 Le 1^{er} mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne genevois [...] doivent être compensés dans l'horaire annuel de travail.

⁹ Libellé conformément à l'annexe 18 (convention complémentaire "Genève" à la CN).

Article 28 – Réduction de l’horaire de travail et cessation d’activité pour cause d’intempéries

- 1 Les dispositions sont applicables aux prescriptions de réduction de l’horaire de travail ou de cessation passagère d’activité. Toute réduction de l’horaire de travail nécessite l’accord écrit de chacun des travailleurs.
- 2 Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.
- 3 La suspension du travail doit être ordonnée par l’employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.
- 4 Le travailleur doit se tenir à la disposition de l’employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d’intempéries, de façon à pouvoir reprendre l’ouvrage à tout moment, à moins que l’employeur n’ait permis aux travailleurs de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d’accepter tout autre travail ordonné par l’employeur ou son représentant et que l’on peut raisonnablement exiger de lui.
- 5 Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d’exécuter.
- 6 Quiconque fait indemniser l’interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d’imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (art. 24 al. 3) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d’après les dispositions légales.

Articles 29 à 33 – Abrogés

3. Vacances

Article 34 – Droit général

- 1 Le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après :

	Travailleurs rémunérés au mois	Travailleurs rémunérés à l'heure
dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans révolus	5 semaines (= 25 jours de travail)	10,6 %* du salaire (soit 5 semaines de vacances)
jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus	6 semaines (= 30 jours de vacances)	13,0 %* du salaire (soit 6 semaines de vacances)

* Mode de calcul :

$5/(52,14 - 5) \times 100$, respectivement $6/(52,14 - 6) \times 100$

- 1^{bis} Le droit annuel aux vacances des apprentis s'élève à 6 semaines.¹⁰
- 2 Le salaire de vacances fixé en pour-cent est calculé selon le tableau à l'annexe 8. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'alinéa 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. [...]
- 3 Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.

Article 35 [...]

Article 36 – Continuité et date des vacances

- 1 Date des vacances : la date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.
- 2 [...]
- 3 Vacances d'entreprise : l'employeur discute suffisamment tôt avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.

Article 37 [...]

4. Jours fériés, absences, service militaire, service dans la protection civile et service civil

¹⁰ Clause conforme à l'article 2 de l'annexe 1 (conditions de travail des apprentis).

Article 38 – Jours fériés ¹¹

- 1 Jours fériés donnant droit à une indemnité : les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail. [...] Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.
 - a. Les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant des 9 jours fériés suivants :
 - 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.
 - b. [...]
- 2 Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure : le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre moyen d'heures effectuées par jour (voir art. 24 al. 3) ; l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.
- 3 Droit à l'indemnité : le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnités :
 - a. si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris ;
 - b. s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié ;
 - c. s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la CNA ou de l'assurance-chômage.
- 4 Travailleurs saisonniers et titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée : les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui, durant l'année civile concernée, ont travaillé au moins sept mois dans la même entreprise ont droit à l'indemnité des jours fériés compris dans les semaines de Noël et du Nouvel An (au maximum deux jours) à titre de prime de fidélité, lorsque ceux-ci tombent sur un jour normalement travaillé.

¹¹ Libellé conformément à l'annexe 18 (convention complémentaire "Genève" à la CN).

Article 39 – Absences de courte durée

- 1 Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois :
 - a. Libération des obligations militaires : un demi-jour ; lorsque le lieu de l'inspection est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour ;
 - b. en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant : 1 jour ;
 - c. en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants) : 3 jours ;
 - d. en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents : 3 jours ;
 - e. en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés : 1 jour.
- 2 [...]]
- 3 Lors des absences mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).
- 4 Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

Article 40 – Service militaire, protection civile et service civil obligatoires en Suisse

- 1 Montant de l'indemnité : les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à :

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
pendant toute la période de l'école de recrue	50 %	80 %
pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil :		
– pendant les 4 premières semaines	100 %	100 %
– à partir de la 5 ^e semaine jusqu'à la 21 ^e semaine	50 %	80 %
– dès la 22 ^e semaine (militaire en service long)	50 %	80 %

- 2 Conditions d'indemnisation : le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail
 - a. ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil ;
 - b. y compris la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil, durent plus de trois mois.
- 3 Calcul de la perte de gain : la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).
- 4 Déductions : lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations CNA et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement ; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.

5. Rémunération

Article 41 – Salaires de base

ATTENTION : en raison du vide d'extension de la convention collective de travail du gros oeuvre depuis le 1er janvier 2023, **les salaires minimaux applicables aux travailleurs du secteur dès le 1^{er} mars 2023 figurent dans le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour le secteur du gros oeuvre CTT-GO) (J1 50.20).**

- 1 Les salaires de base [...] s'appliquent aux classes de salaires ci-après. Ils sont considérés comme salaires minimaux auxquels le travailleur a droit. Demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'art. 45 UGO.
- 2 Les salaires de base applicables dans le canton de Genève, par activité, classe de salaire, en francs suisses, au mois ou à l'heure, sont les suivants :

Travaux du secteur principal de la construction

(pour la répartition géographique des zones, voir annexe 9)

a. Salaires de base 2019

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
ROUGE		5 713.- 32.45	5 504.- 31.25	5 192.- 29.50	4 628.- 26.30
BLEU	6 160.- 35.-				

b. Salaires de base à partir du 1^{er} janvier 2020

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
ROUGE		5 793.- 32.90	5 584.- 31.70	5 272.- 29.95	4 708.- 26.75
BLEU	6 240.- 35.45				

Travaux souterrains

(pour la répartition géographique des zones, voir annexe 12)

a. Salaires de base 2019

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
ROUGE	6'417.- 36.45	5713.- 32.45	5 504.- 31.25	5 192.- 29.50	4 628.- 26.30

b. Salaires de base à partir du 1^{er} janvier 2020

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
ROUGE	6'497.- 36.90	5793.- 32.90	5 584.- 31.70	5 272.- 29.95	4 708.- 26.75

Travaux spéciaux de génie civil

(pour la répartition géographique des zones, voir annexe 13)

a. Salaires de base à partir de 2019

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
BLEU	6 160.- 35.--	5 633.- 32.--	5 428.- 30.85	5 058.- 28.75	4 557.- 25.90

b. Salaires de base à partir du 1^{er} janvier 2020

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
BLEU	6 240.- 35.45	5 713.- 32.45	5 508.- 31.30	5 138.- 29.20	4 637.- 26.35

Sciage de béton

(pour la répartition géographique des zones, voir annexe 17)

a. Salaires de base à partir de 2019

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
ROUGE	6 417.- 37.90	5 713.- 33.75	5 504.- 32.50	5 192.- 30.65	4 628.- 27.35

b. Salaires de base à partir du 1^{er} janvier 2020

Zone	Classes de salaire				
	CE	Q	A	B	C
	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure	Mois heure
ROUGE	6 497.- 38.35	5 793.- 34.20	5 584.- 32.95	5 272.- 31.10	4 708.- 27.80

- 3 Le salaire de base à l'heure est déterminé selon la formule suivante : salaire mensuel selon al. 2 du présent article divisé par 176 (le diviseur résulte du total des heures annuelles divisé par le nombre de mois ; actuellement : $2112 : 12 = 176$). Est réservé le salaire horaire du sciage de béton.

Article 42 – Classes de salaire¹²

- 1 Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'art. 41 UGO :

Classes de salaire		Conditions
a) Ouvriers de la construction		
C	Ouvrier de la construction	Travailleur de la construction sans connaissance professionnelle.

¹² Classes de salaires complétées selon convention complémentaire sur les salaires 2014 (Genève).

B	Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles	<p>Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification selon l'art. 44, al. 1, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La règle est que cette promotion intervient au plus tard après trois ans (36 mois; base de calcul : emploi à 100 %) d'activité d'ouvrier de la construction dans la classe de salaire C (y compris les engagements dans des entreprises bailleresse de services). En cas de changement d'emploi, la promotion peut être accordée, en sus du délai susmentionné, après une année d'activité (12 mois, base de calcul : emploi à 100 %) dans la nouvelle entreprise. L'employeur peut dans tous les cas refuser cette promotion même après l'expiration de ces délais ainsi que les années suivantes, en cas de qualification insuffisante selon l'art. 44, al. 1, moyennant information à la commission professionnelle paritaire compétente. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise. Des exceptions selon l'art. 45, al. 1, lettre d, restent réservées.</p>
----------	--	--

B	Machiniste/ conducteur des engins suivants ¹³	Centrales à béton et bétonnières de plus de 180 litres (M1). Machines de moins de 2 tonnes équipées d'un siège de conduite (M1). Machines de 2 à 5 tonnes à vide (M1). Treuils, monte-charges et monte-personnes (M1). Grues de déchargement (grues de camion) (M1). Plateformes élévatrices mobiles de personnes (PEMP). Pelles hydrauliques de moins de 5 tonnes (M2). Chargeuses de moins de 5 tonnes (M3).
b) Ouvriers qualifiés de la construction		
A	Ouvrier qualifié de la construction	Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP/assistant-constructeur de routes AFP. Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel : 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ou 2. reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ou 3. avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.

¹³ Les permis M1 à M3 et PEMP correspondent aux permis délivrés à Genève.

A	Machiniste/ conducteur des engins suivants ¹⁴	Pelles hydrauliques de plus de 5 tonnes (M2). Chargeuses de plus de 5 tonnes (M3). Pelles araignée (M4). Répanduses-finisseuses (M5). Rouleaux compresseurs de plus de 5 tonnes (M6). Engins spéciaux de plus de 5 tonnes (M7).
A	Chauffeur	
Q	Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel	<ul style="list-style-type: none"> – Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité). – Grutier au bénéfice d'une formation de grutier réussie ou d'un diplôme équivalent – Conducteur d'engins dont la conduite nécessite un CFC
c) Chefs d'équipes		
CE	Chef d'équipes	Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.

¹⁴ Les permis M2 à M7 correspondent aux permis délivrés à Genève.

Article 43 – Classification dans les classes de salaire

- 1 L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu selon art. 330b CO lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.
- 2 Le salaire de base de la classe Q peut être baissé, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel tel que maçon, constructeur de routes, etc., en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15 % au maximum pour la 1^{re} année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10 % au maximum pour la 2^e année et de 5 % au maximum pour la 3^e année.
- 3 Le salaire de base de la classe A peut être baissé, pour un aide-maçon ou un assistant-constructeur de routes en possession d'une attestation de formation professionnelle, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, au niveau de la classe C pour la 1^{re} année suivant l'apprentissage, de 15 % au maximum pour la 2^e année, de 10 % au maximum pour la 3^e année et de 5 % au maximum pour la 4^e année.

Article 44 – Qualification et adaptation des salaires

- 1 Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.

Article 45 – Réglementation des salaires dans des cas spéciaux

- 1 Cas spéciaux : pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception : let. b du présent alinéa) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références :
 - a. les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens ;
 - b. les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;

- c. les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile ;
 - d. les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 42 UGO, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente.
 - e. les travailleurs qui ont déjà conclu un contrat d'apprentissage dans le secteur principal de la construction, pour la période transitoire jusqu'au début de l'apprentissage durant l'année civile concernée. Si le travailleur ne commence pas l'apprentissage sans faute de sa part, le salaire minimal de la classe de salaire C est ultérieurement dû.
 - f. les travailleurs qui exercent une activité pratique dans le cadre d'un préapprentissage d'intégration approuvé par la commission paritaire compétente au sens du présent article, pour une durée de douze mois consécutifs au maximum (...).
- 2 Divergences d'opinions : en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire compétente.

Article 46 – Salaire à la tâche

- 1 Accord écrit : l'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'inclure les prétentions découlant des dispositions des UGO dans la rémunération du travail à la tâche ou dans les primes de rendement.
- 2 Absence d'accord écrit : si un tel accord écrit fait défaut, les dispositions contenues dans les UGO concernant le 13^e mois de salaire, les vacances, l'indemnité de jours fériés et l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie s'appliquent également aux travailleurs occupés à la tâche par l'employeur et à ceux qui touchent des primes de rendement en plus de leur salaire fixe.

Article 47 – Rémunération et paiement du salaire

- 1 Salaire mensuel constant : lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant :

salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

- 2 Paiement : le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération, à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

Article 48 [...]

6. 13^e mois de salaire

Article 49 – Droit au 13^e mois de salaire

Les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13^e mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13^e mois de salaire, est versé au prorata.

Article 50 – Modalités de versement

- 1 Versement lorsque les rapports de travail ont duré toute l'année : si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 8). Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (annexe 8).
- 2 Paiement au prorata : lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe 8).
- 3 Indemnisation des vacances : aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13^e mois de salaire.

7. [...]

Article 51 [...]

8. Suppléments de salaire

Article 52 – Généralités

- 1 En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 05.00 et 20.00 heures en été, entre 06.00 et 20.00 heures en hiver.
- 2 [...]
- 3 Les suppléments au sens des art. 26 al. 2 (heures supplémentaires), 55 (travail de nuit temporaire), 27 al. 3 (travail du samedi) et 56 (travail du dimanche) des présents usages ne peuvent pas être cumulés entre eux. Le taux supérieur est applicable.

Article 53 – Abrogé

Article 54 [...]

Article 55 – Travail de nuit temporaire

- 1 En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit temporaire, y compris le travail de nuit en équipe, il est payé pour les heures de travail effectuées dans le cadre de cet horaire, soit de 20.00 à 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, un supplément de salaire fixé comme suit :
 - a. lorsque le travail dure jusqu'à une semaine : 50 %
 - b. lorsque le travail dure plus d'une semaine : 25 %.

Article 56 – Travail du dimanche

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué le samedi de 17.00 heures au lundi 05.00 heures en été, respectivement 06.00 heures en hiver, et les jours fériés reconnus (00.00 heure jusqu'à 24.00 heures).

Article 57 – Travail dans l'eau ou dans la vase

On entend par « travail dans l'eau ou dans la vase » tout travail qui ne peut être exécuté avec des chaussures de travail normales, respectivement de courtes bottes, sans danger pour la santé du travailleur.

Pour le travail dans l'eau ou dans la vase, il est payé un supplément de salaire de 20 % à 50 %.

Article 58 – Travaux souterrains

- 1 Les travailleurs ont droit à un supplément pour les heures effectives de travail donnant droit à un salaire pour travaux souterrains.
- 2 On entend par « travaux souterrains », les tunnels, galeries, cavernes et puits dont l'exécution, l'agrandissement ou la reconstruction se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à attaque ponctuelle, boucliers, etc.). Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail, à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines ; l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.
- 3 Les suppléments pour travaux souterrains et assainissements de constructions souterraines sont réglés dans la convention complémentaire aux usages pour les travaux souterrains (annexe 12, article 16).

9. Allocations, remboursement des frais, dédommagements

Article 59 – Allocations pour travail régulier de nuit par équipes

- 1 En général : pour le travail régulier de nuit par équipes, entre 20.00 et 05.00 heures en été, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures en hiver, exécuté habituellement lors de la construction de barrages ou de travaux de galeries et sur les chantiers où les travailleurs ont la possibilité de se loger et de prendre pension, le travailleur a droit à une allocation de 2 F à l'heure.
- 2 Autre prestation équivalente : il peut être convenu de verser, à la place de l'allocation prévue, une autre prestation équivalente, tenant compte des particularités du travail ou du chantier.
- 3 Pas de cumul : cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit (art. 55 UGO).

Article 60 – Remboursement des frais lors de déplacements, indemnités pour le repas de midi et de kilomètres

- 1 Les travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit au remboursement des frais encourus [...].
- 2 Sur le territoire de Genève, l'indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s'élève à 25 francs.¹⁵
Le temps de déplacement pour les allers et retours du lieu de rassemblement au chantier ne fait pas partie de la durée annuelle du temps de travail. Il doit être indemnisé au salaire de base individuel pour la partie qui dépasse 30 minutes par jour. A défaut d'un lieu de rassemblement, le temps est compté depuis la frontière cantonale.
- 3 Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre express de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de 0.60 franc par kilomètre.

10. [...]**Articles 61 à 63 - Abrogés****11. Maladie et accidents****Article 64 – Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

1. Obligation d'assurance :
L'employeur doit conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie au profit des travailleurs soumis aux usages.
2. Début de l'assurance :
La couverture d'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement.
3. Jour de carence non payé :
En cas d'absence pour cause de maladie, un jour de carence non payé au maximum par événement peut être mis à la charge du travailleur. Le jour de carence ne doit pas être observé lorsque, dans une période de 90 jours civils après la reprise du travail, le travailleur subit une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie (rechute).
4. Prestations d'assurance :

¹⁵ Libellé conformément à l'annexe 18 (convention complémentaire "Genève" à la CN)..

L'assurance comprend les prestations minimales suivantes:

- a. 90 % du salaire brut perdu pour cause de maladie, à l'expiration du jour de carence non payé.
 - b. Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730^e jour depuis le début du cas de maladie. La réapparition d'une maladie est considérée, tant en ce qui concerne la durée des prestations que le délai d'attente, comme un nouveau cas de maladie lorsque l'assuré a été apte au travail pendant une période de 12 mois ininterrompus avant la réapparition de la maladie.
 - c. En cas d'incapacité de travail attestée d'au moins 25 %, l'indemnité journalière est octroyée proportionnellement au degré de l'incapacité de travail, mais au plus pendant la durée d'indemnisation visée à la let. b).
 - d. Prestations de maternité pendant au moins 16 semaines, dont au moins huit semaines après l'accouchement. La durée d'indemnisation en cas de grossesse n'est pas imputée sur la durée du droit ordinaire de 730 jours. Les prestations de l'assurance-maternité étatique peuvent être imputées, si elles portent sur la même période.
5. Primes et prestations d'assurance différées :
- a. Les primes effectives pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur.
 - b. Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, il doit payer lui-même pendant le temps différé le 90 % du salaire perdu du fait de la maladie.
 - c. Le travailleur est dispensé du paiement des primes pendant la durée de la maladie.
6. Base de salaire / gain journalier :
- L'indemnité journalière se base sur le dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel avant la maladie. Les adaptations de salaire conventionnelles sont prises en considération en cas de maladie.

7. Montant maximum des prestations d'assurance :

Les prestations versées en substitution du salaire en cas d'empêchement de travailler peuvent être réduites, pour autant qu'elles dépassent le gain (revenu net) dont a été privé le travailleur en raison de l'événement assuré. Le paiement en cas d'empêchement de travailler ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation du travail (non compris la part du 13^e salaire).

8. Réserves d'assurance :

Les incapacités de travail dues à la réapparition d'affections graves pour lesquelles l'assuré a déjà été en traitement avant l'admission dans l'assurance sont indemnisées sur la base du barème ci-après :

Réapparition de l'affection pendant la durée ininterrompue des rapports de travail dans une entreprise assujettie aux usages :	Durée maximum des prestations par cas de maladie :
--	--

jusqu'à 6 mois	4 semaines
jusqu'à 9 mois	6 semaines
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

La prestation complète est garantie dès que l'assuré a travaillé sans interruption pendant 5 ans dans le secteur principal de la construction en Suisse. Les interruptions inférieures à 90 jours (respectivement 120 jours pour les travailleurs saisonniers et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée) ne sont pas prises en considération.

9. Fin de la couverture d'assurance :

- a. La couverture d'assurance cesse dans les cas suivants :
 - lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou du contrat de travail;
 - lorsque le contrat d'assurance est résilié ou suspendu;
 - lorsque le droit aux prestations est épuisé.
- b. En cas de sinistre pendant la durée de la protection d'assurance, les prestations seront versées jusqu'au recouvrement de la pleine capacité de travail, mais au plus jusqu'à concurrence de la limite de prestations visée à l'al. 4 ci-dessus.

10. Passage dans l'assurance individuelle :

- a. Une fois sorti de l'assurance collective, le travailleur a le droit, dans un délai de 90 jours, de rester dans l'assurance en tant qu'assuré individuel.
- b. Les travailleurs doivent être informés, en temps utile et par écrit, de leur droit de passage.
- c. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne peut être formulée. L'assurance doit couvrir au moins les prestations garanties jusque-là, aussi bien en ce qui concerne le montant de l'indemnité journalière que la durée du droit aux prestations.

11. Responsabilité de l'employeur :

[...]

- b. L'employeur doit verser des prestations conformément à l'art. 324a CO, pour les travailleurs qui ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou qui ne le sont qu'avec une réserve.
- c. L'employeur ne répond pas des refus de prestations de l'assureur découlant d'une violation coupable des conditions d'assurance imputable au travailleur, à condition que l'employeur ait fait droit à son obligation d'informer.
- d. Si le contrat d'assurance ne suffit pas à ces exigences, l'employeur est redevable d'une éventuelle différence. Il a l'obligation d'informer les travailleurs sur les conditions d'assurance et de leur communiquer un éventuel changement d'assureur.

12. Champ d'application local :

- a. L'assurance est internationale. Elle perd ses effets dès que l'assuré séjourne plus de trois mois à l'étranger (la Principauté du Liechtenstein n'est pas considérée comme territoire étranger). En cas de séjour à l'étranger de plus de trois mois, l'assuré a droit à l'indemnité journalière en cas de maladie, pour autant qu'il séjourne dans une maison de santé et que son rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.
- b. Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir des prestations qu'au moment de son retour en Suisse.
- c. En ce qui concerne les travailleurs étrangers qui n'ont pas d'autorisation de séjour à l'année ou qui ne sont pas détenteurs d'un permis d'établissement, l'obligation de l'assureur de servir les prestations s'éteint à l'expiration du permis de travail ou lors du départ de la Suisse ou de la Principauté du Liechtenstein,

excepté lors du séjour attesté et nécessaire sur le plan médical dans une maison de santé, sur présentation de l'autorisation correspondante de l'autorité compétente.

- d. Le travailleur frontalier doit, en ce qui concerne ses droits envers l'assurance, être traité de la même manière que tout autre assuré se trouvant dans la même situation de santé et bénéficiant des mêmes conditions d'assurance. Cela est valable aussi longtemps qu'il habite dans la région frontalière proche et qu'il reste de manière suffisamment accessible pour l'assurance pour des contrôles médicaux et administratifs nécessaires. L'assurance peut cependant mettre fin à ses prestations dès le moment où l'assuré transfère de manière définitive son domicile de la région frontalière proche dans une autre région étrangère.
- e. Demeurent réservés les droits issus des accords bilatéraux entre la Suisse et les Etats de l'Union européenne / AELE.

Article 65 – Assurance-accidents

1 [...]

- 2 Réductions des prestations par la Suva : si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur de poursuivre le versement du salaire est réduite dans la même proportion.

12. [...]

Articles 66 et 67 – Abrogés

Article 68 [...]

13. Droits et obligations généraux, sanctions

Article 69 – Abrogé

Article 70 – Interdiction du « travail au noir »

- 1 Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.

- 2 Les commissions professionnelles paritaires compétentes font régulièrement, en règle générale une fois par mois, des contrôles en commun pour déceler le « travail au noir ».
- 3 En cas d'infraction à cette interdiction du « travail au noir », la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle de 3 000 francs au maximum. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition de la commission professionnelle paritaire, qui l'utilise pour l'application et la réalisation des CCT. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs. [...]
- 4 Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'al. 3 du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré.

Article 71 – Non-respect du contrat par l'employeur

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

Article 72 – Non-respect du contrat par le travailleur

- 1 Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'alinéa 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.
- 2 L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci :
 - a. ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants :
 1. dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse ;
 2. cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse ;

- b. ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation ; le délai de tolérance est de deux jours ;
 - c. ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances ; le délai de tolérance est de deux jours.
- 3 Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.
- 4 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO [...]. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

14. [...]

Articles 73 et 74 [...]

Troisième partie [...]

Articles 75 à 82 [...]

Quatrième partie : Annexes

[...]

1. Conditions de formation et de travail des apprentis
- 1bis Dispositions complémentaires applicables à Genève concernant la formation et le travail des apprentis.
2. Convention complémentaire sur les salaires 2019-2020
3. *Abrogée*
4. *Abrogée*
5. Convention sur la participation des travailleurs dans le secteur principal de la construction
6. Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs, à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers
7. [...]
8. Tableau déterminant le salaire afférant aux vacances et le 13^e salaire
9. Salaires de base
10. *Abrogée*
11. *Abrogée*
12. Convention complémentaire pour les travaux souterrains
13. Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil
14. *Abrogée*
15. Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q
16. [...]
17. Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton
18. Convention complémentaire "Genève" à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN)

**Les annexes figurent dans un document séparé
GROS ŒUVRE – ANNEXES**