REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

GROS OEUVRE

(UGO 2026)

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 https://silgeneve.ch/legis/

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

UGO 2026
(Entrée en vigueur : 1er avril 2026)

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 (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective nationale du gros œuvre, étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 4 novembre 2025 et 5 mars 2026,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,

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 (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

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

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 suivantes 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 du bâtiment, du génie civil (y compris travaux spéciaux du génie civil), des travaux souterrains et de 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 la pierre et de l'exploitation de carrières de même que du pavage,
d de travaux de façade et d'isolation de façades,
e d'isolation pour les travaux à l'enveloppe de bâtiments au sens large et des travaux analogues dans les domaines du génie civil et des travaux souterrains,
f d'injection et d'assainissement du béton, de forage et de sciage du béton,
g d'asphaltage et construction de chapes,

[2] Sont exceptées du champ d'application des usages :

– les entreprises actives dans le domaine de l'enveloppe du bâtiment. La notion « enveloppe du bâtiment » 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,
– les installations fixes de recyclage en dehors du chantier et les décharges autorisées au sens de l'art. 35 de l'ordonnance fédérale sur la limitation et l'élimination des déchets, du 4 décembre 2015 (OLED), ainsi que le personnel y étant employé,

[3] Les dispositions générales des usages (Titre 2) s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises soumises au champ d'application.

[1] 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 (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), occupés sur des chantiers.

Elles s'appliquent également aux travailleurs qui exécutent des travaux auxiliaires à la construction dans une entreprise soumise au champ d'application.

[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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[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 (LEg ; RS 151.1).

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 (LTN ; RS 822.41).

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 (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

[1] Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était 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 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] 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.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[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 IIIter – Rappel des règles applicables en cas de sous-traitance

Loi sur les travailleurs détachés

[1] Selon l'article 5 LDét, 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'article 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'alinéa 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'article 9 LDét.

Règlement sur la passation des marchés publics

[5] Selon l'article 35 du règlement sur la passation des marchés publics (RMP ; RS/GE 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 prévue à l'alinéa 5 et que les organes de contrôle des conditions de travail aient pu établir que le sous-traitant respecte les prescriptions en la matière.

[2] Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1er janvier 2026.

Article IV – 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 CO, 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 V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[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 40A al. 4 et 5 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 VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – 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 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT) ; et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement ; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

---

[3] **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 mesures et 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 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 V) et de sanctions (article VI), 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 [4]

Première partie : dispositions générales

1. […]

Articles 1-7 […]

2. Rapport des parties contractantes entre elles

Article 8 – Perfectionnement professionnel (modifié)

1 […]

2 En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés de leur obligation de travail pendant cinq jours de travail par année, afin de pouvoir suivre des cours de perfectionnement professionnel. Cette libération de l'obligation de travail s'effectue en principe dans le cadre d'un congé sans solde et sans la prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester le suivi du cours de perfectionnement et convenir suffisamment tôt de la date du cours avec l'employeur, en tenant compte 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.

4 Par la fréquentation d'un cours de perfectionnement professionnel, le travailleur n'acquiert pas le droit d'être occupé dans le domaine d'activité correspondant.

Article 9 – Paix du travail

1 […]

2 *[…]* 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.

Article 10 – Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel [5/6] (modifié)

1-3°° […]

4 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 (13e salaire non compris).
   b. 0,3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13e salaire non compris).

5 La contribution patronale est fixée à 0.3 % du salaire brut soumis AVS (13e salaire non compris).

6 L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira :
   a. au contrôle et à l'application de la CN,
   b. à la formation et au perfectionnement professionnels,
   c. à la santé et à la sécurité au travail.

7 Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357*b* al. 1 du CO.

Article 11 […]

3. […]

Articles 12 et 13 […]

---

4 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.

5 Libellé conformément à l'annexe 13 (avenant genevois de la CN).

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

4. […]

Articles 14 à 19 […]

Deuxième partie : dispositions relatives au contrat de travail

1. Début et fin des rapports de travail

Article 20 – 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 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 21 – Résiliation du contrat individuel de travail définitif (modifié)

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 deux 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.

2 Pour les travailleurs qui ont 55 ans révolus, les délais de congé sont d'un mois la première année de service à l'expiration du temps d'essai, de quatre mois de la 2e à la 9e année de service et de six mois dès la 10e année de service.

3 Les délais de congé au sens des al. 1 et 2 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.

4 *[…]* 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.

5 S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT RA, les parties 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 22 – Réglementations particulières pour les travailleurs à la saison et les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée – abrogé

Article 23 – Protection contre le licenciement (modifié)

1 Sous réserve de l'al. 2 du présent article, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire ou l'assurance-maladie versent des indemnités journalières au travailleur. Si l'assurance annonce la cessation des indemnités journalières et si le retour du travailleur à son poste de travail précédent est exclu pour des raisons de santé, les parties peuvent convenir de la résiliation du contrat de travail au moment de la cessation des indemnités.

2 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 Abrogé

4 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 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 24 […]

2. Temps de travail, *pause* et durée du travail

a. […]

Article 25 – Définition du temps de travail (modifié)

1 Est réputé temps de travail, le temps durant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.

2 Ne sont pas réputés temps de travail :

a. le trajet pour se rendre sur son lieu de travail et retour. *[…]*

b. la pause matinale avec interruption du travail fixée.

2bis La pause matinale ne compte pas dans le temps de travail effectif.[7]

3 Tout contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit. Il doit préciser 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 25bis – 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 (13e 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 26 – Durée annuelle du travail (total des heures annuelles) (modifié)

1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant 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 (p. ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p. ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).

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 ou de la CPP locale valable pour l'année en question, resp. sur la base de la planification constante du temps de travail.

4 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.

5 L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

6 Les heures non travaillées générales, telles que les jours fériés, les jours sans travail ou les congés annuels, doivent être communiquées au salarié au plus tard au cours du quatrième trimestre de l'année précédente.

7. Le changement entre un calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou celui de la CPP locale et une planification constante du temps de travail n'est possible qu'au début d'une année civile. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou la planification constante du temps de travail doit être transmis à la commission paritaire avant la mi-novembre.

---

7 Dispositions conformes de l'annexe 13 (convention complémentaire "Genève").

Article 27 – Calendrier de travail

1 L'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard jusqu'à la mi-novembre pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 3 du présent article. 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 CPP locale. Elles peuvent si nécessaire déroger à l'al. 3 du présent article 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.

2 Les commissions paritaires prennent leurs décisions sur les marges à fixer selon l'al. 1 du présent article à la majorité qualifiée. En cas d'égalité des voix, le président ne peut départager les voix. Il faut fixer la parité avant le vote.

3 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).

En cas d'introduction d'une semaine régulière de quatre ou quatre jours et demi, la durée minimale du travail peut être réduite à 32 heures.

A la demande des employeurs, les calendriers annuels de la durée de travail de la CPP locale et de l'entreprise peuvent de plus contenir jusqu'à cinq jours zéro heure (jours de compensation). La commission paritaire compétente peut prévoir des jours supplémentaires "zéro heure". *[…]*

4 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. 3 du présent article 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.

5 La modification après coup du calendrier de la durée du travail selon al. 4 du présent article 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.

6 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. L'art. 28, al. 7 s'applique au report des heures négatives.

7 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 l'abroger.

Art. 27bis – Planification constante du temps de travail (nouveau)

1 Au lieu d'un calendrier de la durée du travail d'entreprise ou de la CPP locale, une entreprise peut, pour la première fois à compter du 1er janvier 2027, planifier le temps de travail annuel conformément à l'art. 26 pour l'ensemble de l'entreprise ou certaines parties de celle-ci selon une planification constante du temps de travail avec un temps de travail journalier normal de 8,1 heures (40,5 heures hebdomadaires / 5 jours ouvrables), avec un maximum de cinq jours zéro heure (jours de compensation).

2 La condition préalable à l'application d'une planification constante du temps de travail est le versement d'un salaire mensuel constant conformément à l'art. 27 UGO.

3 Les écarts par rapport à la planification constante du temps de travail sont enregistrés en heures supplémentaires ou négatives.

Art. 27ter – Travail en équipe (nouveau)

1 Le travail en 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.

2 Le travail en équipes 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 en équipes ait été établi et
d) que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.

3 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. 2 de cet article soient respectées.

4 Un bonus de temps de 20 minutes pour chaque plage de travail en équipes 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 en équipes.

5 La convention complémentaire à la CN pour les travaux souterrains continue à être applicable aux travaux souterrains.

6 […]

Article 28 – Heures supplémentaires, heures négatives et travail supplémentaire (modifié)

1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrite dans le calendrier de la durée du travail ou planification constante du temps de travail sont des heures supplémentaires, celles effectuées en moins sont des heures négatives. 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 Toutes les heures de travail et de déplacement qui au total dépassent 50 heures par semaine sont considérées comme du travail supplémentaire et doivent être rémunérées le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25 %.

3 Toutes les autres heures supplémentaires effectuées sont reportées sur le compte des heures supplémentaires, pour autant que le solde total ne dépasse pas 120 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires dépassant le solde total doivent être rémunérées à la fin du mois suivant au salaire de base. Si le nombre d'heures supplémentaires payées ainsi au cours de l'année civile dépasse 100 heures, chaque heure supplémentaire doit être rémunérée le mois suivant au salaire de base avec une majoration de 25 %.-.

4 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. Afin d'éviter les travaux en cas de forte chaleur ou d'intempérie, la compensation peut également être ordonnée à l'heure.

5 À la fin de l'année civile (31 décembre), l'employeur décide de l'utilisation de la moitié du solde d'heures supplémentaires existant, le salarié décide de l'autre moitié du solde d'heures supplémentaires existant. L'employeur et le salarié peuvent décider
a) de laisser les heures supplémentaires sur le compte des heures supplémentaires,
b) de payer les heures supplémentaires avec une majoration de 25 % à la fin du mois de janvier
c) […]

6 Le salarié peut en outre demander par écrit que, même sans atteindre le solde maximal de 120 heures, jusqu'à 100 heures soient payées sans supplément au cours de l'année. L'employeur n'est pas tenu d'approuver cette demande.

7 Les heures négatives (heures déficitaires) peuvent être reportées à la fin du mois à compte nouveau, à condition et tant que le solde total de 20 heures négatives ne soit pas dépassé en cas d'utilisation d'un calendrier de travail ou que le solde total de 50 heures négatives ne soit pas dépassé en cas d'utilisation d'une planification constante du temps de travail. Les heures négatives allant au-delà de ces limites sont à la charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve qu'elles soient imputables à une faute personnelle du salarié. À la fin du contrat de travail, les heures négatives ne peuvent être compensées avec une créance salariale que si elles sont imputables à une faute du salarié et que la compensation n'est pas disproportionnée.

8 À la fin de la relation de travail, les heures supplémentaires éventuelles sont payées au salaire de base avec supplément.

Article 29 – Jours chômés [8](modifié)

1 On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1er août.

8 Libellé conformément à l'annexe 13 (convention complémentaire "Genève").

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.

Article 30 – Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

1 Les dispositions légales 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. 26 al. 3 UGO) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.

3. Vacances

Article 31 – Droit aux vacances (modifié)

1 Les travailleurs ont droit à des vacances selon le tableau 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) x 100, respectivement 6/(52,14 – 6) x 100

1bis Le droit annuel aux vacances des apprentis s'élève à 6 semaines.[9]

2 Le salaire de vacances ainsi fixé en pourcent est bonifié sur chaque décompte de paie et versé à la date de prise des congés. *[…]*

3 Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.

Article 32 – Continuité et date des vacances

1 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 L'employeur discute suffisamment tôt avec les travailleurs ou leur représentation de la date des vacances éventuellement fixées pour toute l'entreprise.

Article 33 […]

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

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

Article 34 – Jours fériés [10] *(modifié)*

1 Les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de jours fériés déterminés tombant sur un jour de travail. La CCP compétente détermine *[…]* les jours fériés pour lesquels une indemnité est versée (au minimum huit jours fériés par année, pour autant qu'ils tombent sur un jour normalement travaillé). Les jours fériés donnant droit à une indemnité sont aussi bonifiés lorsqu'ils tombent pendant les vacances du travailleur.

2 Le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre d'heures effectuées selon l'art. 26, al. 3 des présens usages ; 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 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 indemnisés :

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 assurance d'indemnités journalièes en cas de maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.

4 Les travailleurs à la saison et 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.

5 Il est également possible de convenir par écrit de l'indemnisation en pour cent des jours fériés. Le pourcentage déterminé chaque année par la commission professionnelle paritaire compétente est déterminant. Le versement est effectué avec le versement mensuel du salaire. La méthode d'indemnisation ne peut pas être changée en cours d'année.

Article 35 – Absences de courte durée (modifié)

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 :	une demi-journée. Lorsque le lieu de la libération 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 :	2 jours ;
c. Congé de l'autre parent en cas de naissance d'un enfant :	10 jours. Le congé est régi par l'art. 329g CO. L'indemnisation du régime des allocations pour perte de gain (APG) revient à l'employeur ;
d. en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint, partenaire enregistréou enfants, frères et sœurs, parents, beaux-parents ou grands-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.

---

[10] Libellé conformément à l'annexe 13 (convention complémentaire "Genève").

Article 36 – Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil (modifié)

1 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 :

Recrues	80 %
Militaires en service long pendant l'instruction de base[11]	80 %
Cadres en service long pendant l'instruction de base générale	80 %
Militaires en service long en service normal[12] pendant les quatre premières semaines	100 %
Militaires en service long en service normal de la 5e semaine	80 %
Cadres en service long pendant les 4 premières semaines du service d'avancement	100 %
Cadres en service long à partir de la 5e semaine du service d'avancement	80 %
Service normal, 4 premières semaines (CR)	100 %
Service normal, à partir de la 5e semaine	80 %

2 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 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 Lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisationsSuva et celles du fonds paritaire 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 37 – Salaires minimaux (al. 2 modifié)

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. 41 UGO.

2 Selon les classes de salaires, les salaires de base en francs, au mois ou à l'heure, sont les suivants **dès le 1er avril 2026** :

Travaux du secteur principal de la construction

(pour la répartition géographique des zones, voir annexe 4)

Salaires minimaux

Zone	Classes de salaire				
	CE Mois heure	Q Mois heure	A Mois heure	B Mois heure	C Mois heure
ROUGE		5 988.- 34.00	5 776.- 32.80	5 458.- 31.00	4 885.- 27.75
BLEU	6 442.- 36.60				

[11] C'est-à-dire instruction de base générale, instruction de base spécifique à la fonction et instruction en formation.

[12] Par services normaux, on entend d'une part les services militaires hors service d'avancement ou service long pour cadres après achèvement de la formation initiale, et d'autre part les services de protection civile, les cours de chefs de «Jeunesse et Sport», les cours de chefs de cours de jeunes tireurs et les services civils.

Travaux souterrains
(pour la répartition géographique des zones, voir annexe 10

Salaires minimaux

Zone	Classes de salaire				
	CE Mois heure	Q Mois heure	A Mois heure	B Mois heure	C Mois heure
ROUGE	6'702.- 38.10	5 988.- 34.00	5 776.- 32.80	5 458.- 31.00	4 885.- 27.75

Travaux spéciaux de génie civil
(pour la répartition géographique des zones, voir annexe 11)

Salaires minimaux

Zone	Classes de salaire				
	CE Mois heure	Q Mois heure	A Mois heure	B Mois heure	C Mois heure
BLEU	6 442.- 36.60	5 906.- 33.55	5 698.- 32.40	5 322- 30.25	4 813.- 27.35

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

Salaires minimaux

Zone	Classes de salaire				
	CE Mois heure	Q Mois heure	A Mois heure	B Mois heure	C Mois heure
ROUGE	6 702.- 39.60	5 988.- 35.40	5 776.- 34.15	5 458.- 32.25	4 885.- 28.90

3 Le salaire de base à l'heure est déterminé selon la formule suivante : salaire minimum mensuel selon al. 1 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 (total des heures annuelles = 2030 heures).

Article 38 – Classes de salaire [13]

1 Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'art. 37 UGO :

Classes de salaire		Conditions
a) Ouvriers de la construction		
C	Ouvrier de la construction	Travailleur de la construction sans connaissance professionnelle.
B	Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles	Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification selon l'art. 40, 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 bailleresses de services). En cas de changement d'emploi, la promotion peut être accordée, en sus du délai susmentionné, après une année

[13] Classes de salaires complétées selon convention complémentaire sur les salaires 2014 (Genève).

		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. 40, 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. 41, al. 1, lettre d, restent réservées.
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.
Q	Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel	– 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).
c) Chefs d'équipes		
CE	Chef d'équipes	Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipes reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.

2 L'annexe 5 fixe les formations initiales, les fomations professionnelles continues et les certificats donnant droit aux classes de salaire A et Q.

Article 39 – Classification dans les classes de salaire (modifié)

1 L'intégration dans les classes de salaire correspondantes a lieu *[…]* lors de l'engagement dans l'entreprise par l'employeur. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.

2 Le salaire minimal applicable peut être baissé, pour un travailleur de la classe Q, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15 % au maximum pour la 1re année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10 % au maximum pour la 2e année et de 5 % au maximum pour la 3e année.

3 Le salaire minimum applicable peut être baissé, pour le titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP, classe salaire A), en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, au niveau de la classe C pour la 1e année suivant l'apprentissage, de 15 % au maximum pour la 2e année, de 10 % au maximum pour la 3e année et de 5 % au maximum pour la 4e année.

Article 40 – 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 41 – Réglementation des salaires dans des cas spéciaux (al. 1, let f. modifié)

1 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 minimaux 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. 38 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 ; la CPSA peut accorder des exceptions similaires pour les filières de formation analogues.

2 En cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire compétente.

Article 42 – Salaire à la tâche

1 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 Si un tel accord écrit fait défaut, les dispositions contenues dans les UGO concernant le 13e mois de salaire, les vacances, l'indemnité de jours fériés et l'assurance 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 43 – Rémunération (modifié)

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.

Article 44 – Paiement du salaire (nouveau)

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.

6. Treizième mois de salaire

Article 45 – Droit au 13e mois de salaire

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

Article 46 – Modalités de versement

1 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 6). 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 6).

2 Par convention écrite, l'employeur et le travailleur peuvent stipuler qu'un versement semestriel au prorata du 13e salaire mensuel peut être versé, même si le contrat de travail dure toute l'année civile. Avec les travailleurs assujettis à l'impôt à la source, un versement mensuel du 13e salaire mensuel peut de plus être convenu. Le versement du 13e salaire mensuel doit être indiqué dans tous les cas séparément sur le décompte de salaire mensuel.

3 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 6).

4 Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13e mois de salaire.

7. […]

Article 47 […]

8. Suppléments de salaire et remboursement des frais

Article 48 – Généralités (modifié)

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 du 1er avril au 30 septembre, entre 06.00 et 20.00 du 1er octobre au 31 mars.

2 *[…]*

3 Les suppléments au sens des art. 28 (heures supplémentaires), 50 (travail de nuit temporaire), 29 al. 3 (travail du samedi) et 51 (travail du dimanche) des UGO ne peuvent pas être cumulés entre eux. Le taux supérieur est applicable.

Article 49 – […]

Article 50 – Travail de nuit temporaire (modifié)

1 Pour les heures de travail effectuées de 20.00 heures à 05.00 heures entre le 1er avril et le 30 septembre, et de 20.00 heures à 06.00 heures entre le 1er octobre et le 31 mars, il est payé 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 51 – Travail du dimanche (modifié)

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué du samedi 17.00 heures au lundi 05.00 heures (du 1er avril au 30 septembre), respectivement 06.00 heures (du 1er octobre au 31 mars), et les jours fériés reconnus (00.00 heure jusqu'à 24.00 heures).

Article 52 – Travail dans l'eau ou dans la vase (modifié)

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, un supplément de salaire est versé selon le tableau suivant :

a. Bottes montant jusqu'aux genoux ou jusqu'aux hanches : 30 %
b. Pantalon pour le travail dans l'eau : 50 %

Article 53 – Travaux souterrains (modifié)

1 Les travailleurs employés dans les travaux souterrains ont droit à des suppléments additionnels selon la convention complémentaire aux usages pour les travaux souterrains (annexe 10).

2 On entend par « travaux souterrains », les tunnels, galeries, cavernes,puits et travaux par fonçage de tubes dont l'exécution, l'agrandissement ou l'assainissement 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.), ainsi que l'aménagement intérieur d'un ouvrage réalisé en tranchée couverte de même que les travaux d'excavation, de revêtement et d'aménagement intérieur d'ouvrages réalisés « en taupe ». Sont considérés comme des travaux d'aménagement intérieur la pose de bordures, les réseaux, les revêtements de chaussée. Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plateforme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines. Les suppléments pour travaux souterrains sont payés dès le premier mètre.

3 Les suppléments pour travaux souterrains et assainissements de constructions souterraines sont réglés dans la convention complémentaire aux usages pour les travaux souterrains (annexe 10, article 16 ss).

Article 54 – Allocations pour travail régulier de nuit en équipes (modifié)

1 Pour le travail régulier de nuit en équipes, entre 20.00 et 05.00 heures du 1er avril au 30 septembre, respectivement entre 20.00 et 06.00 heures du 1er octobre au 31 mars, le travailleur a droit à une allocation de 2 francs à l'heure.

2 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 Cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit temporaire (art. 50 UGO).

Article 55 – Remboursement des frais (modifié)

1 Les travailleurs qui sont occupés en dehors de leur lieu de travail ont droit au remboursement des frais encourus […].

2 L'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution de repas suffisante en lieu et place d'une indemnité en espèces. S'il n'est pas possible d'organiser une distribution de repas suffisante, ou si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi, il lui est dû une indemnité de repas de midi de 16 francs au minimum. […] Sur le territoire de Genève, l'indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s'élève à 25 francs. [14]

3 Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre express de l'employeur, il a droit au minimum à une indemnité de 0.70 franc par kilomètre.

4 L'entreprise verse une indemnité de chantier d'au moins 9 francs par jour de travail effectué (à partir de cinq heures et demie de travail). Des dispositions dérogatoires peuvent être convenues pour les travaux souterrains, pour éviter les doubles charges et pour autant qu'elles soient matériellement équivalentes.

4bis En dérogation à l'al. 4, l'indemnité de chantier se montera à 4 francs jusqu'au 31 décembre 2026, puis à 6.50 francs à partir du 1er janvier 2027 et à 9 francs à partir du 1er janvier 2028.

9. Maladie

Article 56 – Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie (al. 4 et 5 modifiés)

1. Obligation d'assurance :

   L'employeur doit conclure une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie au profit des travailleurs soumis aux UGO.

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 :

   L'assurance comprend les prestations minimales suivantes :

   a. 80 % du salaire brut perdu pour cause de maladie, à l'expiration du jour de carence non payé.
   b. Prestations d'indemnités journalières jusqu'au 730e 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

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

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 60 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, il doit payer lui-même pendant le temps différé 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 13e 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 UGO :	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 peuvent pas être couverts par 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 se soit acquitté de son obligation d'informer.

d. Si le contrat d'assurance ne remplit pas 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 57 – Assurance-accidents – Abrogé

10. Droits et obligations généraux, sanctions

Article 58 – Interdiction du « travail au noir » (al. 3 modifié)

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. *[…]*

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 59 – 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 selon les dispositions du code des obligations.

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. 337*d* CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

11. […]

Articles 60 et 61 […]

Troisième partie […]

Articles 62 à 70 […]

Article 71 – Dispositions transitoires

1. Pour le passage de la période de travail de mai-avril à janvier-décembre, l'entreprise établira, pendant l'année de transition 2026, un calendrier de travail raccourci pour la période de mai à décembre, conformément aux dispositions de l'art. 26 et de l'art. 27 UGO, et ce jusqu'à fin avril 2026. Ce calendrier comprend 2112 heures annuelles prévues, déduction faite des heures prévues dans le calendrier de l'entreprise ou de la CPP locale du 1er janvier 2026 au 30 avril 2026.
2. La date butoir du 30 avril 2026 est supprimée et toutes les heures supplémentaires existantes sont reportées à compte nouveau.

Quatrième partie : Annexes

1. […]
2. Conditions de formation et de travail des apprentis – modifiée
2bis Dispositions complémentaires applicables à Genève concernant la formation et le travail des apprentis
3. […]
4. Salaires minimaux – modifiée
5. Dispositions relatives à la classification dans les classes de salaire – modifiée
6. Tableau servant à déterminer en pour cent le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13e salaire
7. […]
8. Abrogée
9. Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs, à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers – modifiée
10. Convention complémentaire pour les travaux souterrains – modifiée
11. Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil – modifiée
12. Convention complémentaire pour le secteur du sciage de béton – modifiée
13. Convention complémentaire "Genève"– modifiée

Les annexes figurent dans un document séparé
GROS ŒUVRE – ANNEXES

Màj/08.05.2026