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

U S A G E S

Métiers techniques du bâtiment

(UMB 2026)

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

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

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 de travail pour les métiers techniques du bâtiment dans le canton de Genève, conclue le 19 novembre 2025,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 20 mai 2026, approuvé par la Confédération le 2 juin 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 genevoise mentionnée en préambule.

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises), suisses ou étrangers qui exécutent à Genève des travaux, à savoir : la construction, la pose, l'installation, la réparation, le dépannage, la maintenance et/ou le nettoyage technique, à l'exception de la télémaintenance de :

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

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

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

[2] Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3 ainsi que les annexes*)* s'appliquent à l'ensemble du personnel d'exploitation travaillant dans les ateliers ou sur les chantiers des entreprises et parties d'entreprises mentionnés ci-dessus, à l'exception du personnel administratif, et ce quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.

[4]L'annexe I définit les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.

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)

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

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.

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

[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.

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 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]

I. […]

Art. 1 à 9 […]

II. – CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art. 10 – Contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord écrit, signé entre les parties.
2. L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les points suivants :
   a) les noms des parties ;
   b) la date du début du rapport de travail ;
   c) la fonction et la qualification du travailleur ;
   d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
   e) la durée de travail hebdomadaire ;
   f) les horaires de travail ;
   g) […]
3. Toute modification des éléments au sens de l'al. 2 doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur.
4. *[…]*

Art. 11 – Durée de travail hebdomadaire

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

Art. 11a – Aménagement du temps de travail

1. D'entente entre les travailleurs et l'employeur, validée par un accord écrit, la durée de travail hebdomadaire de l'entreprise peut être fixée entre 38 heures au minimum et 45 heures au maximum, sans variation du salaire horaire, dans les limites cumulatives décrites ci-après :
   i) Lorsque c'est à la demande de l'employeur que la durée de travail hebdomadaire est établie en-dessous de la durée conventionnelle, les travailleurs reçoivent une avance sur le salaire. Celle-ci leur permet, à la condition d'un rattrapage ultérieur des heures, de recevoir un salaire correspondant à la durée de travail hebdomadaire au sens de l'article 11.
   ii) la durée annuelle du travail est fixée à 2'080 heures (2'088 heures lors d'années bissextiles), y compris jours fériés et vacances, par travailleur.
2. Les heures doivent être rémunérées avec une majoration de 25 % :
   – si elles excèdent 45 heures hebdomadaires ;
   – si elles excèdent la durée annuelle du travail de 2'080 heures (2'088 heures lors d'années bissextiles) ou la durée totale du travail calculée au prorata temporis pour les contrats de travail de moins d'une année.
3. À la fin de l'année civile, à la demande du travailleur et d'un commun accord écrit entre le travailleur et l'employeur, la compensation l'année suivante du temps effectué entre 40 heures et 45 heures jusqu'à un maximum de 80 heures (prorata temporis du contrat de travail) s'effectue sans supplément par des congés de durée équivalente.

[4] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

4. La Commission paritaire se prononce sur toute demande de dérogation aux stipulations ci-dessus. Elle peut, en cas de situation conjoncturelle exceptionnelle, donner des recommandations particulières.

Art. 11b – Horaire de travail

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

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

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

Art. 11d – Pause payée

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

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

1. Avec l'accord de la commission paritaire et pour autant que la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) le permette, il peut être dérogé à l'horaire normal de travail de l'article 11b, notamment dans les cas d'absolue nécessité suivants :
   a) les travaux dont le report ou l'interruption présenterait des dangers quelconques dont l'entreprise serait responsable ;
   b) les travaux qui s'exécutent dans des locaux publics ou privés ne pouvant, par suite de leur destination, être mis à la disposition de l'entreprise qu'en dehors des heures réservées aux affaires ;
   c) les travaux qui entravent la voie publique ou la circulation ou qui concernent des ouvrages destinés au service journalier du public ;
   d) les travaux par équipe de nuit.
2. En outre, il peut être dérogé à l'horaire normal de travail pour les travaux accessoires qui ne peuvent se faire pendant le travail proprement dit, comme la mise en marche des machines, le nettoyage, l'entretien et la remise en état du matériel mécanique.
3. Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard de chantier dû à une organisation défaillante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire.
4. Aucune dérogation ne sera octroyée si l'entreprise qui sollicite la dérogation n'a pas apporté préalablement la preuve du respect des conditions minimales de salaire et de travail.
5. Les demandes de dérogations doivent être dûment motivées et parvenir au secrétariat de la Commission paritaire au moins deux jours ouvrables avant la date pour laquelle la dérogation est demandée.

Art. 13 – Fermeture générale des chantiers et ateliers

1. Sauf dérogations accordées sur la base de l'article 12, les chantiers et ateliers sont fermés les :
   – 1er janvier
   – 2 janvier
   – Vendredi saint
   – Lundi de Pâques

- 1er mai
- Ascension
- Vendredi suivant l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Jeûne genevois
- Vendredi suivant le Jeûne genevois
- Noël
- 31 décembre
- Les jours du pont de fin d'année.

2. La Commission paritaire arrête les dates du pont de fin d'année durant le 1er trimestre de l'année correspondante.
3. Le congé du 2 janvier, si c'est un jour ouvrable, est rémunéré, mais doit être compensé par des heures de travail effectuées durant l'année précédente.
4. Le 1er mai est un jour chômé non payé.
5. Les ponts du vendredi suivant l'Ascension et le Jeûne genevois sont obligatoirement pris sur les jours de vacances.

Art. 14 – Délai de congé

1. Pendant les trois premiers mois d'engagement, considérés comme temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre moyennant respect d'un préavis de sept jours.
2. Après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service.
3. De la deuxième à la neuvième année de service, le délai de congé est de deux mois pour la fin d'un mois.
4. Dès la dixième année de service, le contrat peut être résilié moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.
5. Restent réservés les licenciements pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.
6. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
   i. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
   ii. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
   iii. pendant une incapacité de travail totale, tant que le travailleur perçoit des indemnités journalières de l'assurance maladie ou accident, mais ce durant au maximum 720 jours. Dans cette hypothèse, les rapports de travail prendront fin automatiquement le jour suivant l'épuisement du droit aux indemnités journalières, sans résiliation préalable, si le travailleur n'est plus en mesure de reprendre son activité à plein temps.
7. Si une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur intervient après que l'employeur ait signifié la résiliation du contrat, le délai de congé est suspendu durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service, conformément à l'article 336c alinéa 1 lit. b CO.
8. Après le temps d'essai, conformément à l'article 336d CO, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'alinéa ci-dessus et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
9. Sont réservés pour le surplus les articles 336c, alinéas 2 et 3, et 337d CO.

III. – SALAIRES ET INDEMNITES DIVERSES

Art. 15 – Salaires et qualifications des travailleurs

1. Le salaire est payé à l'heure ou mensuellement.
2. Les salaires minimaux indiqués dans l'Annexe II, faisant partie intégrante des présents usages, sont obligatoirement applicables.
3. Une distinction est faite entre les professions de l'électricité et les autres métiers techniques du fait qu'une partie des activités professionnelles dans le domaine des installations électriques est soumise en Suisse à une réglementation publique.
4. **Électricité** : pour déterminer le salaire minimum applicable à un travailleur actif dans cette branche, il faut se référer aux catégories suivantes :
   - H1 **Chef de chantier électricité** : le travailleur a un certificat d'examen conforme aux exigences de formation d'EIT.swiss ou équivalence reconnue contractuellement par l'employeur.
   - **Électricien de montage, informaticien du bâtiment ou télématicien, installateur électricien ou équivalent** : le travailleur est porteur d'un CFC ou au bénéfice d'une attestation d'équivalence de l'ESTI / du SEFRI :
     - B1 Électricien de montage avec moins de dix-huit mois d'expérience après la formation.
     - B2 Électricien de montage avec au moins dix-huit mois, mais moins de trente mois d'expérience après la formation.
     - B3 Électricien de montage avec au moins trente mois d'expérience après la formation.
     - C1 Télématicien ou informaticien du bâtiment avec moins d'un an d'expérience après la formation.
     - C2 Télématicien ou informaticien du bâtiment avec au moins un an mais moins de deux ans d'expérience après la formation.
     - C3 Télématicien ou informaticien du bâtiment avec au moins deux ans d'expérience après la formation.
     - D1 Installateur électricien ou équivalent avec moins d'un an d'expérience après la formation.
     - D2 Installateur électricien ou équivalent avec au moins un an mais moins de deux ans d'expérience après la formation.
     - D3 Installateur électricien ou équivalent avec au moins deux ans d'expérience après la formation.
   - **Aide-monteur** :
     - A1 Le travailleur n'a ni diplôme ni expérience professionnelle reconnue dans la branche.
     - A2 Le travailleur n'a pas de diplôme, mais justifie d'une expérience d'au moins trois ans dans la branche.
5. **Autres métiers techniques** : pour déterminer le salaire minimum applicable à un travailleur actif dans une branche technique, il faut se référer aux catégories suivantes :
   - H1 **Chef de Chantier** : le travailleur a une formation reconnue ou une fonction reconnue contractuellement par l'employeur.
   - **Monteur avec CFC** : le travailleur est porteur d'un CFC ou d'une formation d'au moins quatre ans reconnue par un pays de l'UE :
     - G1 Monteur avec CFC ou équivalent, avec moins d'un an d'expérience après la formation.
     - G2 Monteur avec CFC ou équivalent, avec au moins un an mais moins de deux ans d'expérience après la formation.
     - G3 Monteur avec CFC ou équivalent, avec au moins deux ans d'expérience après la formation.
   - **Monteur avec AFP** : le travailleur est porteur d'une AFP ou d'une formation d'au moins trois ans reconnue par un pays de l'UE :
     - F1 Monteur avec AFP ou équivalent avec moins de trois ans d'expérience après la formation.
     - F2 Monteur avec AFP ou équivalent, avec au moins trois ans d'expérience après la formation.
   - **Aide-monteur** :
     - E1 Le travailleur n'a ni diplôme ni expérience professionnelle reconnue dans la branche.
     - E2 Le travailleur n'a pas de diplôme, mais justifie d'une expérience d'au moins trois ans dans la branche.
6. Les éventuelles augmentations des salaires réels ressortent de l'Annexe II, qui fait partie intégrante des présents usages.

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

Art. 16 – Paie

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

Art. 17 – Indemnités de déplacement et de repas

a) Déplacements professionnels dans le canton de Genève :

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

b) Déplacements professionnels hors des frontières cantonales :

1. Temps de travail

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

2. Frais de transport

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

3. Logement

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

Art. 18 et 19 […]

Art. 20 – Indemnités professionnelles diverses

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

- le nettoyage à côté du feu de chaudières non démontées (décrassage ou nettoyage au jet du revêtement intérieur) ;
- la démolition de chaudières ;
- le nettoyage d'installations de ventilation de cuisine ;
- le nettoyage intérieur de bouilleurs et d'accumulateurs de chaleur.

Art. 21 […]

Art. 22 – Treizième salaire

a) Principe

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

b) Versement prorata temporis

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

IV. – PRESTATIONS SOCIALES

Art. 23 – Vacances

a) Droit aux vacances

1. Pour un travailleur à plein temps, le droit aux vacances calculé sur une année civile est de :
   i) 22 jours de vacances, dès l'âge de 20 ans révolus.
   ii) 27 jours de vacances :
      - jusqu'à l'âge de 20 ans ;
      - dès l'âge de 50 ans révolus ;
      - dès 25 ans d'activité en qualité de personnel d'exploitation, chez des employeurs soumis à la convention collective des métiers techniques du bâtiment à Genève ou ayant signé auprès de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail, l'engagement officiel de respecter les conditions de travail et les prestations sociales en usage dans les métiers techniques du bâtiment à Genève.
   iii) 32 jours de vacances dès l'âge de 60 ans révolus.
2. Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile concernée, mais au plus tard, le 31 mars de l'année suivante. Lorsque l'année civile est incomplète, les vacances sont accordées au prorata de la durée des rapports de travail dans l'année civile concernée sauf accord écrit entre l'employeur et le travailleur.
3. Lorsqu'au cours d'une année civile, le travailleur est empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que notamment la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale, l'exercice d'une fonction publique, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième si l'absence ou le cumul d'absences a duré un mois complet (173.3 heures) :
   1. Après un délai de grâce d'un mois si le travailleur se trouve dans la 1ère année de service dans l'entreprise. Ce délai de grâce est renouvelé si une seule et même absence se prolonge sur une nouvelle année civile.
   2. Après un délai de grâce de deux mois dès que le travailleur se trouve dans sa 2ème année de service. Dès la deuxième année de service, lorsqu'une seule et même absence non fautive au travailleur se déroule sur deux années consécutives, il ne peut bénéficier d'un nouveau délai de grâce supplémentaire.

b) Date des vacances

1. Les vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur.
2. Le travailleur devra obligatoirement prendre un jour de vacances lors du pont de l'Ascension et un jour de vacances lors du pont du Jeûne genevois.
3. Une semaine doit obligatoirement être prise au moment du pont de fin d'année, dont les dates sont décidées par la Commission paritaire, afin d'éviter les rattrapages d'heures à des fins compensatoires. Demeure réservé le cas des travailleurs devant, à cette époque, assurer un

service de dépannage. Le solde des jours de vacances peut être fractionné en deux périodes au plus.

4. À titre exceptionnel, il peut être dérogé à l'obligation relative au pont de fin d'année en ce sens que la quatrième semaine de vacances peut être prise dans le courant de l'année, pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord. Dans ce cas d'exception, le travailleur doit signer, sur la feuille de vacances, sa renonciation à toute prétention de salaire ou d'indemnité quelconque pour les jours non travaillés au moment du pont de fin d'année.
5. Le travailleur âgé de 60 ans révolus devra obligatoirement prendre une semaine de vacances, soit l'équivalent de 5 jours ouvrables, à la suite du pont de fin d'année. Il peut exceptionnellement être dérogé à cette obligation pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord.
6. Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer leur personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les date(s) de fermeture choisie(s).
7. En cas de fermeture complète de l'entreprise pendant le pont de fin d'année, le travailleur ainsi empêché de travailler et qui n'a pas droit aux indemnités de vacances correspondantes, ne peut prétendre à aucun salaire ni indemnité quelconque pour les heures ainsi perdues.
8. Les employeurs sont tenus d'informer leurs travailleurs lors de leur engagement, des conditions relatives à la prise des vacances en fin d'année.

c) […]

Art. 24 – Indemnités pour jours fériés

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

Art. 25 – Indemnités pour absences justifiées

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

Art. 26 – Assurance perte de gain maladie

a) Assurance perte de gain maladie

1. Pour les cas de maladie, en lieu et place du droit au salaire pour un temps limité (article 324a CO), est instituée une assurance perte de gain maladie obligatoire pour tous les travailleurs. L'employeur doit ainsi contracter une assurance perte de gain maladie dès le premier jour de travail du travailleur avec un délai d'attente pouvant aller jusqu'à 30 jours au maximum avant l'intervention des indemnités journalières.
2. Le premier jour de maladie (jour de carence) est à la charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur.
3. Dès le deuxième jour de maladie, les jours d'attente sont pris en charge par l'employeur à raison de 100 % du salaire déterminant AVS et soumis aux cotisations sociales.
4. Dès la fin du délai d'attente, les indemnités journalières payées au travailleur couvrent le 80 % du salaire brut déterminant au sens de l'AVS en cas de maladie attestée par un professionnel de la santé. Les indemnités sont calculées en fonction du salaire individuel du travailleur et selon l'horaire normal de travail prévu par les présents usages.
5. La durée maximale des prestations est de 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs.
6. Dans les cas de maladie ayant fait l'objet d'une réserve, la durée des prestations sera ramenée aux normes admises par les tribunaux compétents.
7. Moyennant versement régulier des contributions mises à leur charge, les employeurs sont libérés de toute obligation découlant de l'article 324a CO en cas de maladie.
8. Pour le surplus, les conditions générales de l'assurance sont applicables.

b) Primes

1. […]

2. Les primes pour l'assurance perte de gain en cas de maladie sont prises en charge au moins à 2/3 par l'employeur.

Art. 27 – Assurance accident

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

Art. 28 – Prévoyance professionnelle

1. Tout le personnel d'exploitation doit être assuré dès le premier franc du salaire AVS pour la prévoyance professionnelle (2ème pilier) avec les conditions suivantes :
   – cotisation d'au moins 11 % calculée sur le salaire déterminant au sens de l'AVS dès le 1er janvier qui suit le 17ème anniversaire ;
   – la part de cotisation payée par l'employeur est, pour chaque travailleur, au moins égale à la part de cotisation versée par le travailleur ;
   – en cas d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie depuis 90 jours consécutifs, l'assuré et l'employeur sont libérés du paiement des cotisations.

2.-3. […]

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

a) Allocations légales pour perte de gain

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

b) Prestations complémentaires

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

   puis, de la cinquième semaine à la dix-septième semaine, à concurrence de :
   – 50 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs célibataires sans charge légale d'entretien ;
   – 80 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs mariés ou liés par un partenariat enregistré et pour les célibataires avec charge légale d'entretien.
3. Pour avoir droit aux prestations complémentaires, les intéressés doivent remplir les conditions suivantes :
   i. totaliser trois mois d'activité au moins en qualité de travailleur soumis à la convention collective de travail ou aux usages avant l'entrée au service militaire et les autres services obligatoires ou être appelé à un service de plus de trois mois ;
   ii. […]

Art. 30 […]

Art. 31 – Retraite anticipée

1. La Convention collective pour la retraite anticipée dans les métiers techniques du bâtiment à Genève (CCRAMB) est obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs ; elle fait partie intégrante des présents usages.
2. *[…]*

V. – OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Art. 32 – Hygiène et sécurité au travail

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

Art. 33 – Travail frauduleux

a) […]

b) Interdiction du travail frauduleux

1. Est considéré comme travail frauduleux le fait pour un travailleur d'effectuer au-delà de la durée du travail conventionnelle, selon article 11 des présents usages, des travaux relevant de la profession, rémunérés ou non, pour le compte de tiers pendant le temps libre et les vacances dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.
2. *[…]*

c)-d) […]

Art. 34 […]

VI. – INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

Art. 35 […]

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

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

Art. 37 et 38 […]

VII. […]

Art. 39 à 44 […]

VIII […]

Art. 45 […]

IX […]

Art. 46 […]

ANNEXE I

APPRENTIS

1. Soumission à la CCT

Les apprentis sont soumis aux présents usages, à l'exception des dispositions suivantes :

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

2. Rémunération des apprentis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Vacances des apprentis

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

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

4. Prévoyance professionnelle

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

ANNEXE II

SALAIRES REELS ET MINIMAUX

Art. 1 – Salaires réels

1. Les salaires effectifs sont augmentés de 20.80 francs chaque mois ou de 0.12 franc pour chaque heure travaillée. *[…]*.
2. Cette augmentation est applicable sur le salaire effectif le jour avant l'entrée en vigueur de cette disposition au personnel concerné soumis à la CCT et engagé avant le 1er octobre 2025. Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs au cours de l'année 2026 une augmentation de salaires, peuvent en tenir compte dans la présente augmentation des salaires. Demeure réservé dans tous les cas, le salaire minimum fixé à l'article 2 ci-après.

Art. 2 – Salaires minimaux

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

1. Électricité – profession réglementée selon OIBT

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

[(a)] Ou équivalence (ESTI ou SEFRI)

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

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

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

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

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

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

ANNEXE III

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

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

A. Branche chauffage, climatisation, ventilation et isolation

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

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

B. Branche constructions métalliques, serrurerie et store métallique

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

C. Branche ferblanterie et installations sanitaires

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

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

D. Branche de l'installation électrique

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

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

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

Màj/06.07.2026