



## **U S A G E S**

### **Métallurgie du bâtiment**

**(UMB 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 du document 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 de la métallurgie du bâtiment conclue à Genève le 14 octobre 2014,  
vu les arrêtés du Conseil d'Etat des 20 avril 2016, 26 juillet 2017, 3 février 2021, 4 mai 2022, 22 mars 2023, 14 août 2024, 2 avril 2025 et 26 novembre 2025,  
vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> 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**

<sup>1</sup> Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (ci-après : usages).

<sup>2</sup> Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective genevoise.

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tous les employeurs, toutes les entreprises, aux secteurs et parties d'entreprises, suisses ou étrangers, qui exécutent ou font exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux (par travaux on entend la construction, la pose, l'installation, la réparation, le dépannage et/ou la maintenance technique, à l'exception de la télémaintenance) de :

- a) Chauffage, climatisation, ventilation et isolation, y compris :
  - la tuyauterie industrielle
  - les brûleurs et les citernes
  - 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
  - les installations frigorifiques et thermiques
- b) Constructions métalliques, serrurerie et store métallique, y compris :
  - les façades, charpentes, fenêtres, parois et faux-plafonds métalliques
  - la menuiserie métallique
  - les systèmes de sécurité métallique
  - les meubles métalliques
  - les serrures (portes, coffres-forts, etc.)
  - les vérandas
- c) Ferblanterie et installations sanitaires, y compris :
  - les conduites de distribution de fluides
  - les protections incendie à eau sous pression (sprinkler)
  - le nettoyage des tuyauteries (curage, nettoyage chimique, traitement de protection)
  - l'installation technique de piscines
- d) Installation électrique (basse ou haute tension), y compris :
  - les tableaux électriques
  - les systèmes d'alarme
  - le câblage informatique
  - les installations de TED, IT et fibre optique
  - les installations de la partie électrique des systèmes photovoltaïques

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

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3 ainsi que les annexes), sont applicables à l'ensemble du personnel d'exploitation travaillant dans les ateliers ou sur les chantiers des entreprises mentionnées ci-dessus et ce quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.

<sup>4</sup> L'Annexe 1 définit les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> 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**

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

<sup>2bis</sup> Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

<sup>2ter</sup> 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**

<sup>3</sup> 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).

<sup>3bis</sup> 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.

<sup>3ter</sup> 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**

<sup>4</sup> 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**

<sup>5</sup> 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**

<sup>6</sup> 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**

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

<sup>2</sup> Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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**

<sup>5</sup> 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.

<sup>5bis</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Conformément à l'article 330b al. 1 et 2CO, 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.

<sup>3bis</sup> 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**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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<sup>3</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

## **Article VII – Voie de recours**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

## **Article VIII – Résiliation**

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

<sup>2</sup> 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.

## **Article IX – Compétence de la commission paritaire**

<sup>1</sup> 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.

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

---

### <sup>3</sup> **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

## **TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur <sup>4</sup>**

### **I. [...]**

#### **Articles 1-9 [...]**

## **II Conditions d'engagement et de travail**

### **Article 10 – Durée du travail**

#### **a) Principe**

La durée conventionnelle du travail effectif est fixée uniformément à 40 heures par semaine dans la tranche horaire fixée à l'article 11.

#### **b) Aménagement du temps de travail**

1. D'entente entre les travailleurs et l'employeur, la durée de travail hebdomadaire peut être fixée entre 38 heures au minimum et 45 heures au maximum, sans variation du salaire horaire, dans les limites décrites ci-après :
  - i. lorsque c'est à la demande de l'employeur que la durée 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 hebdomadaire de travail conventionnelle.
  - ii. la durée annuelle du travail ne peut excéder 2080 heures, y compris jours fériés et vacances, par travailleur.
2. Si la durée annuelle du travail excède 2080 heures ou si la durée hebdomadaire excède 45 heures, ces heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de 25 %.
3. La Commission paritaire professionnelle se prononce sur toute demande de dérogation aux stipulations ci-dessus. Elle peut, en cas de situation conjoncturelle exceptionnelle, donner des recommandations particulières.

### **Article 11 – Horaire de travail**

L'horaire normal de travail est compris entre 7 heures et 18 heures du lundi au vendredi.

### **Article 12 – Dérogations à la durée et à l'horaire de travail**

1. Avec l'agrément des parties contractantes et pour autant que la Loi fédérale sur le travail le permette, il peut être dérogé aux articles 10 et 11, notamment dans les cas d'absolue nécessité suivants :
  - a) les travaux dont le renvoi 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) dans le cas de travail 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 professionnelle au moins deux jours ouvrables avant la date pour laquelle la dérogation est demandée.

---

<sup>4</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

**Article 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 :
  - 1<sup>er</sup> janvier
  - 2 janvier
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - 1<sup>er</sup> mai
  - Ascension
  - Lundi de Pentecôte
  - 1<sup>er</sup> août
  - Jeûne genevois
  - Noël
  - 31 décembre
2. Il en va de même du pont de fin d'année dont la Commission paritaire professionnelle arrête les dates durant le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année correspondante.
3. Le congé du 2 janvier est rémunéré, mais doit être compensé par des heures de travail effectuées durant l'année précédente.
4. Le 1<sup>er</sup> mai est un jour chômé non payé.

**Article 14 – Délai de congé**

1. Pendant les trois premiers mois d'engagement, considérés comme période d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre dans un délai de sept jours nets (sept jours de calendrier).
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 dans l'entreprise, 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. [...]
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.

**Article 15 – Pause**

Une pause de 10 minutes est accordée le matin à 9 heures sur le lieu de travail.

### III Salaires et indemnités diverses

#### Article 16 – Salaires et qualifications des travailleurs

1. Le salaire est payé à l'heure ou mensuellement.
2. Il est fixé au plus tard après un mois d'essai. Si un accord n'intervient pas, les salaires minimaux, indiqués dans l'Annexe II des présents usages, sont obligatoirement applicables.
3. Pour déterminer le salaire minimum applicable à un travailleur, il faut entendre par :
  - Monteur A (qualifié) :  
le travailleur porteur d'un CFC ou d'un titre jugé équivalent et ayant au moins deux ans d'expérience, mais 30 mois pour un électricien de montage, dans la branche exercée et pour laquelle il a obtenu son CFC ou le titre jugé équivalent.
  - Monteur B (valable uniquement dans les métiers du chauffage, de la ventilation, de la climatisation et de l'isolation) :  
le travailleur qui n'a pas de CFC ou un titre jugé équivalent, mais qui, par son expérience, sait travailler de manière indépendante.
  - Aide-monteur :  
le travailleur qui ne remplit pas les conditions pour être considéré comme un monteur qualifié ou un monteur B.
4. Les éventuelles augmentations des salaires réels ressortent de l'Annexe II des présents usages.
5. Si pour une raison valable un monteur ne pouvait exécuter un travail suffisant, le salaire serait établi par la Commission paritaire professionnelle en accord avec l'employeur et le travailleur.
6. 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. Des dérogations à ce principe peuvent être admises par la Commission paritaire professionnelle.
7. Aucune dérogation de salaire ne peut intervenir si les travailleurs au montage doivent occasionnellement travailler à l'atelier ou au magasin.

#### Article 17 – Paie

1. La conversion du salaire horaire en salaire mensuel 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.

#### Article 18 – Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire

1. L'employeur doit s'efforcer de répartir les heures de travail dans les limites de l'horaire défini à l'article 11, les heures effectuées en dehors de l'horaire prescrit à l'article 11 ne pouvant être demandées qu'en cas d'urgente nécessité auprès de la Commission paritaire professionnelle.
2. Les suppléments de salaire à verser en cas de travail en-dehors de l'horaire normal sont indiqués dans l'Annexe III des présents usages.
3. Les suppléments ne sont dus que si le travail correspondant a été ordonné par l'employeur ou son remplaçant.

#### Article 19 – Indemnités de déplacement et de repas (abrogé)

**Articles 20-23 [...]****Article 24 – Treizième salaire****a) Principe**

L'employeur verse au travailleur, dans la règle en fin d'année, un 13<sup>ème</sup> salaire correspondant à 8.33 % du salaire annuel brut (pour un maximum de 40 heures par semaine, sans les primes ni les gratifications) soumis à l'AVS (13<sup>ème</sup> salaire dit complet).

**b) [...]****c) Versement «prorata temporis»**

En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13<sup>ème</sup> salaire est effectué «prorata temporis».

**d) Maladie de longue durée.**

1. Un complément au 13<sup>ème</sup> salaire est versé aux travailleurs à compter d'une interruption de travail de 90 jours civils pour cause de maladie, sans reprise de travail excédant 5 jours, cette interruption pouvant, au maximum, être fractionnée en deux périodes. Le complément est calculé avec effet rétroactif au premier jour de la maladie.
2. Le travailleur a droit au versement d'un complément équivalent à 8,33 % des indemnités journalières de l'assurance-maladie.

**IV Prestations sociales****Article 25 – Vacances****a)-b) [...]****c) Barème des vacances**

Tout travailleur, [...], a droit à :

- i) 22 jours de vacances payées, s'il a atteint l'âge de 20 ans révolus.
- ii) 27 jours de vacances, s'il remplit l'une des conditions suivantes :
  - être âgé de moins de 20 ans révolus ;
  - être âgé de 50 ans révolus ;
  - totaliser 25 ans, en qualité de personnel d'exploitation, chez des employeurs soumis à une convention collective de la métallurgie 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 un métier de la métallurgie du bâtiment à Genève.
- iii) 32 jours de vacances lorsque le travailleur atteint l'âge de 60 ans révolus.

**d) Fixation des vacances**

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.

**Article 26 – Indemnités pour jours fériés**

1. Le manque à gagner résultant pour le travailleur de l'arrêt du travail pendant les jours fériés suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier (Nouvel An)
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1<sup>er</sup> août
- Jeûne genevois
- Noël
- 31 décembre (Restauration)

est compensé par une indemnité équivalant au salaire perdu.

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 [...].

**Articles 27-28 [...]**

**Article 29 – 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.
2. Les indemnités journalières couvrent le 80 % du salaire déterminant au sens de l'AVS en cas de maladie pour laquelle le médecin atteste une incapacité de travail. Les indemnités sont calculées en fonction du salaire individuel du travailleur et selon l'horaire normal de travail prévu par les usages.
- 2<sup>bis</sup> L'entreprise doit contracter une assurance avec un délai d'attente pouvant aller jusqu'à 30 jours au maximum avant l'intervention des indemnités journalières. Dès le deuxième jour ouvrable 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.
- 2<sup>ter</sup> Le 1<sup>er</sup> 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. La durée maximale des prestations est de 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs.
4. 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.
5. Moyennant versement régulier des contributions mises à leur charge, les employeurs sont libérés de toute obligation découlant de l'article 324 CO en cas de maladie.
6. 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.

**Article 30 – Assurance-accidents**

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 lors de chaque paie.

**Article 31 – Assurance 2ème pilier**

1. Tout le personnel d'exploitation doit être assuré pour l'assurance 2<sup>ème</sup> pilier avec les conditions suivantes :
  - Cotisation d'au moins 11 % calculée sur le salaire AVS total dès le 1<sup>er</sup> 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.
  - Libération du paiement des cotisations pour les assurés invalides ou en maladie-accident pendant plus de 90 jours civils consécutifs.

**Articles 32-33 [...]****Article 34 – Retraite anticipée**

La Convention Collective pour la retraite anticipée dans la métallurgie du bâtiment (CCRAMB) est obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs (...); elle fait partie intégrante des présents usages.

**V Obligations générales des employeurs et des travailleurs****Article 35 – 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.
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 défauts 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 est tenue de demander et/ou d'accepter tout de suite des soins médicaux.

**Articles 36-37 [...]****VI Institutions professionnelles****Articles 38-40 [...]****Article 41 – Contribution aux frais d'exécution de la convention collective de travail<sup>5</sup>**

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 à l'Annexe V des présents usages.
3. L'employeur est responsable du versement de ces contributions à la Commission paritaire professionnelle, qui est habilitée à facturer, encaisser et poursuivre.
4. Les contributions sont échues à la fin de chaque mois. La Commission paritaire professionnelle 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 professionnelle, et après avis comminatoire de celle-ci, la contribution aux frais d'exécution pourra être fixée d'office.

**VII [...]**

---

<sup>5</sup> Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

## Annexe I

### Apprentis

#### 1. Soumission aux usages

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

- Art. 14 Délai de congé
- Art. 16 Salaire
- Art. 18 Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire
- Art. 24 Treizième salaire
- Art. 25 Vacances
- Art. 29 Assurance maladie
- Art. 31 Assurance 2ème pilier
- Art. 34 Retraite anticipée

#### 2. Rémunération des apprentis – salaires minimaux mensuels

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

1 <sup>re</sup> année	840 fr. / mois
2 <sup>e</sup> année	1 150 fr. / mois
3 <sup>e</sup> année	1 500 fr. / mois
4 <sup>e</sup> année	1 850 fr. / mois

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

1 <sup>re</sup> année	840 fr. / mois
2 <sup>e</sup> année	1 150 fr. / mois
3 <sup>e</sup> année	1 500 fr. / mois
4 <sup>e</sup> année	1 850 fr. / mois

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

1 <sup>re</sup> année	A l'école à plein temps, pas de rémunération
2 <sup>e</sup> année	1 150 fr. / mois
3 <sup>e</sup> année	1 500 fr. / mois
4 <sup>e</sup> année	1 850 fr. / mois

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 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.

Les salaires des années 2,3 et 4 sont payés conformément aux usages et les vacances accordés, selon le règlement d'apprentissage.

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

1 <sup>re</sup> année	745 fr. / mois
2 <sup>e</sup> année	1 020 fr. / mois
3 <sup>e</sup> année	1 300 fr. / mois
4 <sup>e</sup> année	1 850 fr. / mois

#### 3. Vacances des apprentis

Les apprentis de moins de vingt ans bénéficient de six semaines de vacances par année en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années d'apprentissage [...].

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. Assurance 2<sup>e</sup> pilier

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

**Annexe II – Salaires minimaux et réels****Article 1 – Salaires réels (applicables dès le 1<sup>er</sup> juin 2025)**

1. Les salaires effectifs sont augmentés de 0.23 franc pour chaque heure travaillée ou de 39.86 francs chaque mois.
2. Cette augmentation est applicable sur le salaire effectif le jour avant l'entrée en vigueur de cette disposition au personnel concerné soumis aux présents usages et engagé avant le 1<sup>er</sup> octobre 2024. Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs au cours de l'année 2025 une augmentation de salaires peuvent en tenir compte dans l'augmentation des salaires. Demeure réservé dans tous les cas, le salaire minimum fixé à l'article 2 ci-après.

**Article 2 – Salaires minimaux (applicables dès le 1<sup>er</sup> juin 2025)**

1. [...]
2. les salaires minimaux sont les suivants :

	<u>Salaire horaire/fr.</u>	<u>Salaire mensuel/fr.</u>
<b><u>A. Chauffage, climatisation, ventilation et isolation</u></b>		
<u>Monteur A</u>		
1 <sup>re</sup> année après l'apprentissage	29.08	5'039.55
2 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	29.63	5'134.90
Dès la 3 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	31.48	5'455.50
<u>Monteur B</u>	30.23	5'238.85
<u>Aide-monteur</u>	26.83	4'649.65
<b><u>B. Constructions métalliques, serrurerie et store métallique</u></b>		
<u>Monteur A</u>		
1 <sup>re</sup> année après l'apprentissage	29.08	5'039.55
2 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	29.63	5'134.90
Dès la 3 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	31.48	5'455.50
<u>Aide-monteur</u>	26.83	4'649.65
<b><u>C. Ferblanterie et installations sanitaires</u></b>		
<u>Monteur A</u>		
1 <sup>re</sup> année après l'apprentissage	29.08	5'039.55
2 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	29.63	5'134.90
Dès la 3 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	31.48	5'455.50
<u>Aide-monteur</u>	26.83	4'649.65
<b><u>D. Installation électrique</u></b>		
<u>Installateurs électriciens (monteur A)</u>		
1 <sup>re</sup> année après l'apprentissage	29.08	5'039.55
2 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	29.63	5'134.90
Dès la 3 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	31.48	5'455.50
<u>Télématiciens (monteur A)</u>		
1 <sup>re</sup> année après l'apprentissage	29.08	5'039.55
Dès la 2 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	31.48	5'455.50
<u>Electriciens de montage (monteur A)</u>		
18 premiers mois après l'apprentissage	29.08	5'039.55
19 <sup>e</sup> mois après l'apprentissage	29.63	5'134.90
Dès le 30 <sup>e</sup> mois après l'apprentissage	31.48	5'455.50
<u>Aide-monteur</u>	26.83	4'649.65

**Annexe III****Suppléments de salaire en cas de travail en dehors de l'horaire normal**

En application de l'article 18 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 11 des usages :

**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)	50 %
– Le samedi	
– Le dimanche (travail dont l'urgence technique est irréfutable)	
– Les jours fériés	100 %
– Le dimanche (travail non urgent, notamment réparations non urgentes de dommages causés par le froid)	

Si le travail de nuit se prolonge au-delà de minuit, il donne droit à une indemnité de repas de 13 fr., 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	100 %
– Le dimanche	

**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	100 %
– Le dimanche	

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	50 %
– Le samedi	
– De minuit à 6h00	100 %
– Les jours fériés chômés, indemnisés ou non	
– Le dimanche	

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 11 des 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.

**Annexe IV – Supprimée****Annexe V****Taux de cotisations pour les frais d'exécution à la CCT**

Le taux de la contribution aux frais d'exécution de la convention collective de travail prévue à l'article 41 des UMB est de :

- a) 0,5 % de la masse des salaires déterminants au sens de l'AVS pour l'employeur ;
- b) 0,15 % du salaire brut au sens de l'AVS pour le travailleur.

Maj/19.12.2025