



## Document de base 2011

### USAGES

## MÉTALLURGIE DU BÂTIMENT Électricité

### (UMB-E 2011)

---

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'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

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 (<http://www.seco.admin.ch>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET  
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue des Noirettes 35

Case postale 1255

1211 Genève 26 / La Praille

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 388 29 69

e-mail : [reltrav@etat.ge.ch](mailto:reltrav@etat.ge.ch)



L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations  
du travail (RSG J 1 05),  
vu la convention collective de travail pour le métier de monteur  
électricien conclue à Genève le 10 novembre 2009 (RSG J 1 50.26),  
vu les arrêtés du Conseil d'Etat du 7 décembre 2010 et du 18 mai  
2011 (RSG J 1 50.25),  
vu les approbations par la Confédération du 23 décembre 2010 et du  
28 juin 2011  
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 (usages).

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

<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 tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux d'électricité soit :

- a. la construction, la pose et la maintenance de tableaux électriques ;
- b. la pose de luminaires ;
- c. la pose et la maintenance d'installations de systèmes d'alarme.

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

<sup>3</sup> Le titre 3 et ses annexes sont applicables dès le 1<sup>er</sup> février 2011 à l'ensemble du personnel d'exploitation à l'exclusion des apprentis pour lesquels ils ne sont applicables qu'à partir du 1<sup>er</sup> août 2011.

<sup>4</sup> Les articles 2.05 (Délai de congé), 3.01 (Salaires), 3.04 (Supplément de salaire pour dépassements d'horaire), 3.13 (Treizième salaire), 4.01 (Vacances), 4.06 (Assurance maladie), 4.09 (Assurance 2<sup>e</sup> pilier) et 4.12 (Retraite anticipée) du titre 3 ne s'appliquent pas aux 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.

#### **Loi sur le travail**

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

<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.

<sup>2quater</sup> Il prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

#### **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 les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

<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.

#### **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.

#### **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 ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

### **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 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

<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, sous réserve de délégation.

<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 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (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'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. La sanction est assortie d'un émolument.

---

**1 Art. 45 Non-respect des usages**

<sup>1</sup> Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la présente loi ne respecte pas les usages, l'office rend une décision de refus de délivrance de l'attestation prévue par ledit article. Il en va de même lorsque l'entreprise conteste les usages que l'office entend lui appliquer.

<sup>2</sup> De plus, selon la fréquence et la gravité de la violation des usages, l'office peut refuser la délivrance de toute nouvelle attestation pour une durée de trois mois à cinq ans.

<sup>3</sup> L'office peut également porter ces mesures à la connaissance du maître de l'ouvrage, des collectivités publiques intéressées et du conseil de surveillance.

### TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur<sup>1</sup>

#### I. [...]

#### Articles 1.01-1.09 [...]

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

##### Article 2.01 – Durée du travail

###### a) Principe

La durée du travail effectif est fixée uniformément à 40 heures par semaine dans la tranche horaire fixée à l'article 2.02.

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

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 :

- lorsque c'est à la demande de l'employeur que la durée hebdomadaire est établie en-dessous de la durée *du travail fixée sous lettre a*, les travailleurs reçoivent une avance sur le salaire. Celle-ci leur permet, sous réserve d'un rattrapage ultérieur des heures, de recevoir un salaire correspondant à la durée hebdomadaire de travail *fixée sous lettre a* ;
- la durée annuelle du travail effectif ne peut excéder 2000 heures par travailleur.

Les intéressés s'efforcent de préserver une organisation rationnelle du travail.

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.

##### Article 2.02 – Horaire de travail

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

---

<sup>1</sup> Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule. Les passages en caractères italiques indiquent que le texte d'origine a été reformulé.

**Article 2.03 – Dérogations à la durée et à l'horaire de travail**

Avec l'agrément des parties signataires de la convention collective mentionnée en préambule et pour autant que la Loi fédérale sur le travail le permette, il peut être dérogé aux articles 2.01. et 2.02, 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.

En outre, il peut également être dérogé à l'horaire normal 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.

Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard du chantier dû à une organisation défailante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire.

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 [...].

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.

**Article 2.04 – Fermeture générale des chantiers et ateliers**

Sauf dérogations selon article 2.03, les chantiers et ateliers sont fermés les :

1<sup>er</sup> et 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.

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.

Le congé du 2 janvier sera rémunéré mais devra être compensé par des heures de travail effectuées durant l'année précédente.



**Article 2.05 [...]****Article 2.06 – Pause**

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

**III. Salaires et indemnités diverses****Article 3.01 – Salaires**

Le salaire est payé à l'heure. Il est fixé, au plus tard, après un mois d'essai. Si un accord n'intervient pas, les salaires minimaux indiqués ci-après sont obligatoirement applicables.

Les salaires minimaux sont fixés comme suit :

	<i>Dès le</i> <i>01.02.2011</i>	<i>Dès le</i> <i>01.08.2011</i>
– Installateurs électriciens qualifiés, électriciens de montage qualifiés et télématiciens qualifiés	28,62 F	28,85 F
– Réassujettis :		
– détenteurs du diplôme d'installateur électricien :		
pendant la 1 <sup>re</sup> année qui suit l'apprentissage	26,71 F	26,92 F
pendant la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage	27,25 F	27,47 F
– télématiciens :		
pendant la 1 <sup>re</sup> année qui suit l'apprentissage	27,25 F	27,47 F
– électriciens de montage :		
pendant les 18 premiers mois qui suivent l'apprentissage	26,71 F	26,92 F
du 18 <sup>e</sup> mois au 30 <sup>e</sup> mois qui suivent l'apprentissage	27,25 F	27,47 F
– Aide-monteurs	24,48 F	24,68 F

Dès le 1<sup>er</sup> août 2011, les salaires réels sont augmentés de 57 F par mois (pour un travail à temps complet) ou de 0,33 F de l'heure. *Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 une augmentation des salaires générale peuvent en tenir compte dans le cadre de la présente augmentation.*

Si pour une raison valable un travailleur ne pouvait exécuter un travail suffisant, le salaire serait établi par la Commission paritaire en accord avec l'employeur et le travailleur [...].

Le travail à la tâche est interdit. Des dérogations à ce principe peuvent être admises par la Commission paritaire.

Aucune dérogation de salaire ne peut intervenir si les travailleurs au montage doivent occasionnellement travailler à l'atelier ou au magasin.

### **Article 3.02 – Qualifications des travailleurs**

Sont considérés comme installateurs électriciens qualifiés les travailleurs titulaires du certificat fédéral de capacité.

Si des qualifications ont été acquises par une personne dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, cette personne devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans pour être admise à la procédure de qualification prévue aux articles 33 et suivants de la Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002.

#### Manœuvres

En principe, l'emploi, sur les chantiers d'installations électriques intérieures, de personnel autre que les installateurs électriciens qualifiés, réassujettis, aides-monteurs et apprentis n'est pas autorisé. Toutefois, à titre exceptionnel et pour des chantiers importants exclusivement (bâtiments neufs, transformations d'usines, bâtiments d'administration, banques, etc.), il sera toléré pour les maisons occupant :

- de 1 à 7 installateurs qualifiés, l'embauche de 1 manœuvre
- de 8 à 15 installateurs qualifiés, l'embauche de 2 manœuvres
- de 16 à 25 installateurs qualifiés, l'embauche de 3 manœuvres
- de 26 à 50 installateurs qualifiés, l'embauche de 4 manœuvres
- plus de 50 installateurs qualifiés, l'embauche de 8 manœuvres (au maximum)

### **Article 3.03 – Paie**

Dans la règle, la paie a lieu tous les 14 jours, le vendredi pendant les heures de travail. Une feuille de paie comportant un décompte détaillé est remise au travailleur.

[...]

Pour les travailleurs payés sur une base mensuelle, la paie a lieu en principe le 25 du mois au plus tard, pendant les heures de travail.

Pour les travailleurs payés sur une base mensuelle, la transformation du salaire horaire en salaire mensuel s'établit selon le barème suivant :

1 mois = 173,3 heures

#### **Article 3.04 – Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire**

L'employeur doit s'efforcer de répartir les heures de travail dans les limites de l'horaire défini à l'article 2.02 précédent, les heures supplémentaires ne pouvant être demandées qu'en cas d'urgence nécessitée auprès de la Commission paritaire.

En dehors de l'horaire normal, il sera bonifié aux monteurs les suppléments suivants :

de 6 à 7 heures et de 18 à 20 heures	25 %
de 20 à 24 heures	50 %
de 0 à 6 heures	100 %
le samedi matin	50 %
le samedi après-midi, jusqu'à 24 heures	50 %
le dimanche et les jours fériés chômés, indemnisés ou non	100 %

Exceptionnellement, de 20 à 24 heures, 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 supplémentaires doivent être compensées par un arrêt de travail correspondant à leur durée, au cours de la quinzaine suivante.

#### **Article 3.05 – Indemnités de déplacement et de repas**

##### 1) Déplacement professionnel dans le canton de Genève

L'employeur applique à l'ensemble de son personnel d'exploitation l'une des deux variantes mentionnées ci-dessous. Son choix ne peut ensuite plus être modifié avant la prochaine échéance de la CCT, sauf dérogation octroyée par la commission paritaire.

Tout autre accord est nul.

Dans tous les cas, le travailleur devra se trouver à l'heure sur le chantier et le quitter à l'heure, de façon à remplir sa journée conformément à l'horaire et à la durée normale du travail.

La même règle vaut pour l'entreprise si le travailleur doit s'y rendre au préalable.

Variante A (forfait mensuel)

Une indemnité forfaitaire applicable à tous les travailleurs quel que soit le nombre de kilomètres parcourus, est due aux travailleurs occupés en dehors de l'entreprise.

Elle est payée mensuellement de janvier à décembre et s'élève à :

1. 150 F par mois en cas d'utilisation d'un véhicule fourni par l'entreprise pour l'exécution d'un travail, aller et retour à l'entreprise ;
2. 75 F par mois en cas de mise à disposition d'un véhicule fourni par l'entreprise pour effectuer les trajets du domicile au lieu de la prestation de travail ;
3. 220 F par mois en cas d'utilisation d'un véhicule non fourni par l'entreprise, quel qu'il soit, pour se rendre sur le lieu de la prestation de travail (soit du domicile, soit du siège de l'entreprise) ;
4. 350 F par mois en cas d'utilisation d'un véhicule non fourni par l'entreprise, quel qu'il soit, pour exécuter le travail (transport de matériel, déplacements entre plusieurs chantiers).

Sont réservées les indemnités d'un montant supérieur, versées avant l'entrée en vigueur de cette disposition.

En cas d'arrêt de travail de longue durée (vacances, maladie, accident) :

- pendant les vacances : les indemnités restent dues
- maladie/accident :
  - un mois d'arrêt complet : pas de réduction ;
  - dès le 2<sup>e</sup> mois complet d'arrêt et pour chaque mois d'arrêt complet supplémentaire : l'indemnité n'est plus versée dès le 2<sup>e</sup> mois d'arrêt.

Variante B (sur justificatif)

Le déplacement dans un rayon de 4 kilomètres autour du siège de l'entreprise ne donne lieu à aucune indemnisation.

L'indemnisation n'est par ailleurs pas due lorsque le repas est fourni par l'entreprise.

– Emploi d'un véhicule fourni par l'entreprise

1. Le travailleur qui utilise un véhicule fourni par l'entreprise pour l'exécution de son travail et se déplace au-delà de 4 kilomètres du siège de l'entreprise pendant plus de 5 heures a droit à une indemnité forfaitaire quotidienne de 15 F (aller et retour à l'entreprise).

2. Une indemnité de 8 F par jour est due au travailleur en cas de mise à disposition d'un véhicule fourni par l'entreprise pour effectuer les trajets de son domicile au lieu de la prestation de travail, si celui-ci se trouve à plus de 4 kilomètres du siège de l'entreprise et que la prestation de travail dure plus de 5 heures.
- Emploi d'un véhicule non fourni par l'entreprise
3. Le travailleur qui utilise un véhicule non fourni par l'entreprise uniquement pour se rendre sur le chantier et qui se déplace au-delà de 4 kilomètres du siège de l'entreprise pendant plus de 5 heures a droit à une indemnité forfaitaire quotidienne de 15 F.
4. Le travailleur qui utilise son véhicule pour se rendre sur divers chantiers et exécuter son travail (transport de matériel, etc.) a droit à 0,65 F par kilomètre quels que soient la durée et le nombre de kilomètres parcourus. En plus, il a droit à une indemnité de 15 F par jour, si le lieu de prestation de travail se trouve à plus de 4 kilomètres du siège de l'entreprise et que la prestation de travail dure plus de 5 heures.

	Véhicule fourni par l'entreprise		Véhicule non fourni par l'entreprise	
	1	2	3	4
Variante A Forfait mensuel	150 F	75 F	220 F	350 F
Variante B Sur justificatif	15 F, si plus de 4 km et plus de 5 heures	8 F, si plus de 4 km et plus de 5 heures	15 F, si plus de 4 km et plus de 5 heures	0,65 F/km (+ 15 F si plus de 4 km et plus de 5 heures)

1. Véhicule fourni par l'entreprise, aller et retour à l'entreprise.
2. Véhicule fourni par l'entreprise, y compris pour l'aller et retour au domicile.
3. Véhicule non fourni par l'entreprise pour se rendre au chantier.
4. Véhicule non fourni par l'entreprise pour exécuter le travail sur le chantier.

## 2) Déplacement professionnel hors des frontières cantonales

Le temps nécessité par le déplacement depuis le siège de l'entreprise hors des frontières cantonales est compté dans le temps de travail.

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

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.

**Articles 3.06-3.12 [...]****Article 3.13 – Treizième salaire**Principe

L'employeur verse actuellement au travailleur, dans la règle en fin d'année, un 13<sup>e</sup> salaire correspondant à 8,33 % des salaires payés pour les heures effectives de travail au cours des douze derniers mois (13<sup>e</sup> salaire dit partiel).

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le 13<sup>e</sup> salaire correspondra 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>e</sup> salaire dit complet).

*Jusqu'à fin 2012*, le 13<sup>e</sup> salaire partiel sera complété par un montant correspondant :

- pour l'année 2011, à la moitié
- pour l'année 2012, aux trois quarts

de la différence entre le 13<sup>e</sup> salaire complet et le 13<sup>e</sup> salaire partiel.

[...]

Versement «prorata temporis»

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

Maladie de longue durée

Un complément au 13<sup>e</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.

Le travailleur a droit au versement d'un complément équivalent à 8,33 % des indemnités journalières de l'assurance-maladie.

**Article 3.14 [...]****IV. Prestations sociales****Article 4.01 – Vacances**

a)-b) [...]

c) Barème des vacances

Tout travailleur [...] a droit à 22 jours de vacances payées.

[...]

Il est accordé une semaine supplémentaire de vacances aux travailleurs qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- 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.

[...]

Il est accordé 32 jours de vacances aux travailleurs ayant atteint l'âge de 60 ans révolus.

[...]

d) Fixation et paiement 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.

[...]

e) [...]

**Article 4.02 – Indemnités pour jours fériés**

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

- 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 équivalente au salaire perdu.

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 4.03-4.04 [...]****Article 4.06 – Assurance-maladie**a) Assurance perte de salaire

Pour les cas de maladie, en lieu et place du droit au salaire pour un temps limité [...], est instituée une assurance-maladie obligatoire pour tous les travailleurs.

Les indemnités journalières couvrent le 80 % du salaire brut en cas de maladie dès le deuxième jour ouvrable pour lequel le médecin ou le chiropraticien 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*.

La durée des prestations est de 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs.

Dans les cas de maladie ayant fait l'objet d'une réserve, la durée des prestations sera ramenée aux normes admises par les tribunaux de prud'hommes pour les cas de maladie.

[...]

## b) [...]

c) Primes

[...]

L'employeur prend à sa charge au moins 62,96 % de la prime.

[...]

**Article 4.07 [...]****Article 4.09 – Assurance 2<sup>e</sup> pilier**

Tout le personnel d'exploitation doit être assuré pour l'assurance 2<sup>e</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 17<sup>e</sup> 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 4.10-4. 11 [...]****Article 4.12 Retraite anticipée**

[...]

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

[...]

**V. Obligations générales des employeurs et des travailleurs****Article 5.01 – Hygiène et sécurité au travail**

L'employeur prend toutes les mesures utiles et appropriées aux circonstances pour protéger la vie et la santé des travailleurs [...].

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.

Le travailleur doit attirer l'attention de l'employeur ou de son représentant sur les déficiences ou les dommages qu'il pourrait remarquer et pouvant présenter des risques d'accidents.

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.

La victime est tenue de demander et/ou d'accepter tout de suite des soins médicaux.

**Articles 5.02-5.03 [...]****VI.-VIII. [...]**

**Annexe I<sup>2</sup>****Apprentis****1. [...]****2. Rémunération des apprentis dès le 1<sup>er</sup> août 2011**

Les salaires d'apprentissage sont augmentés de 2,55 % soit :

**Apprentis installateurs électriciens CFC, télématiciens CFC,  
électriciens de montage CFC**

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

**Apprentis planificateurs électriciens CFC (ex dessinateurs)**

1 <sup>re</sup> année	650 F / mois
2 <sup>e</sup> année	980 F / mois
3 <sup>e</sup> année	1 365 F / mois
4 <sup>e</sup> année	1 915 F / 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.

IU / LDP / CF / JDC / AG – 25.08.2011

---

<sup>2</sup> Rappel : pour les apprentis, le titre 3 et son annexe ne sont applicables que depuis le 1<sup>er</sup> août 2011.