



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

SECOND OEUVRE

(USO 2017)

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.ge.ch/legislation>

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

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

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : 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 romande du second-oeuvre
conclue le 19 novembre 2010 et étendue par arrêtés du Conseil
fédéral des 7 mars 2013, 4 février 2016 et 9 mars 2017,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

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

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

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

Article II – Champ d'application

¹ 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 de :

- a) menuiserie, ébénisterie et charpenterie, y compris :
- fabrication et/ou pose de fenêtres bois, bois-métal et PVC ;
 - fabrication réparation et/ou restauration de meubles ;
 - fabrication et/ou pose de meubles de cuisine ;
 - pose de parquets, en tant qu'activité accessoire ;
 - vitrerie, techniverrerie et miroiterie ;
 - fabrication de skis ;
 - fabrication et/ou pose d'agencement(s) intérieur(s) et d'agencement(s) de magasins, d'installation(s) de saunas ;
 - imprégnation et traitement préventif et curatif du bois ;
 - taille de charpentes ;
 - constructions en bois et de maisons à ossature bois.

- b) plâtrerie et peinture, y compris :
 - staff et éléments décoratifs ;
 - fabrication et/ou pose de plafonds suspendus et de plaques pour galandages ;
 - pose de papiers-peints ;
 - isolation périphérique ;
 - imprégnation et traitement préventif et curatif du bois.
- c) revêtement de sols et pose de parquets.
- d) carrelage.
- e) autres travaux, à savoir :
 - étanchéité, couverture, toiture et façade ;
 - encadrement, montage et réparation de stores ;
 - revêtements d'intérieur ;
 - marbrerie ;
 - décoration d'intérieur et courtepoinrière ;

² Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises soumises au champ d'application.

³ Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3 ainsi que les annexes) ne s'appliquent qu'aux travailleurs qui exécutent les travaux mentionnés à l'alinéa 1^{er}.

⁴ Les conditions de travail des apprentis sont réglées à l'annexe V.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

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

Loi sur le travail

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

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

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour

protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

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

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

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

Egalité entre femmes et hommes

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

Lutte contre le travail au noir

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

Droit des étrangers

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

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

Loi sur les travailleurs détachés

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

² L'entrepreneur contractant répond solidairement de tous les sous-traitants lui succédant dans la chaîne contractuelle. Il n'en répond que

dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou ne peut être poursuivi.

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

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

Règlement sur la passation des marchés publics

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

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

⁷ La suspension des travaux dure jusqu'à ce que l'entreprise adjudicataire ait fait l'annonce du sous-traitant prévu à l'alinéa 5 et que l'office cantonal, ou la commission paritaire concernée chargée du contrôle par délégation, ait pu vérifier que le sous-traitant respecte les conditions de travail locales.

Article V – Relation avec le contrat individuel de travail

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

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

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

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

Article VI – Contrôles

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

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

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

Article VII – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT¹. Celles-ci sont assorties d'un émoulement.

Article VIII – Voie de recours

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

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

Article IX – Compétence de la commission paritaire

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

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

¹ 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, 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 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

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

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

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ¹

Articles 1-5 [...]

Début et fin des rapports de travail

Article 6 – Engagement et contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants :
 - a) le nom des parties ;
 - b) la date du début du rapport de travail ;
 - c) la fonction du travailleur ;
 - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
 - e) la durée hebdomadaire du travail.
3. Toute modification des éléments au sens de l'alinéa 2 doit être communiquée par écrit au plus tard un mois après qu'elle a pris effet.

Article 7 – Temps d'essai

1. Les 30 premiers jours de travail sont considérés comme un temps d'essai. Durant cette période chaque partie peut résilier le contrat individuel de travail en observant un délai de congé de sept jours de travail pour la fin d'une journée de travail.
2. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf clause contraire.

Article 8 – Délais de résiliation

1. Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais de congé suivants :
 - 1^{re} et 2^e année : 1 mois pour la fin d'un mois.
 - 3^e à la 9^e année : 2 mois pour la fin d'un mois.
 - dès la 10^e année : 3 mois pour la fin d'un mois.

¹ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail romande mentionnée en préambule.

2. Demeurent réservés [...] les rapports de travail fondés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée.

Article 9 [...]

Article 10 – Protection contre les licenciements

1. Après le temps d'essai, la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue :
 - a) [...]
 - b) aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières complètes de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie. [...];
 - c) durant 720 jours en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur ; ce dernier étant disponible à plein temps dans l'entreprise (horaire complet avec rythme de travail adapté) ;
 - d) durant 120 jours au cours de la 1^{re} année de service, durant 180 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 270 jours à partir de la 6^e année de service, en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité partielle dans l'entreprise (horaire réduit) ;
 - e) [...]
 - f) [...]
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période [...].
3. [...]
4. Le licenciement des travailleurs âgés de plus de 50 ans doit être évité au maximum.
Dans ce sens :
 - a) Les travailleurs de plus de 50 ans licenciés pour des raisons climatiques doivent être réengagés prioritairement dans l'entreprise avant de nouvelles embauches ou de recherches de main d'œuvre.

- b) Lors d'un licenciement pour raisons économiques de travailleurs de plus de 50 ans et comptant au moins 10 ans de service dans l'entreprise, le délai conventionnel de congé est doublé. Si le travailleur retrouve une place de travail, il sera, sur demande expresse, libéré de respecter le délai de congé.

Article 11 [...]

Durée du travail

Article 12 – Durée du travail

1. Durée du travail

- a) la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures.
- b) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et 45 heures au maximum, du lundi au vendredi. La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 et 18.00 heures².
- c) Les travailleurs ont droit à une pause de 10 minutes au milieu de la matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail³.

2. Horaire variable

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, un horaire variable peut être introduit. Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) Paiement d'un salaire « mensuel-constant ».
- b) Le salaire « mensuel-constant » s'applique au minimum pour 12 mois dès son introduction.
- c) Le salaire « mensuel-constant » est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures.
- d) Les travailleurs doivent être informés de l'introduction de l'horaire variable au moins 2 mois avant sa mise en pratique.
- e) La durée de travail hebdomadaire peut être fixée à 32 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et 47 heures au maximum sur cinq jours. Dans ce dernier cas, l'horaire variable ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines ; une période plus longue doit faire l'objet d'une demande à la Commission professionnelle paritaire cantonale.
- f) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine

² Application de la dérogation pour le canton de Genève de l'article 4 (durée du travail) de l'Annexe V (Avenant cantonal genevois).

³ Application du complément prévu à l'article 4 (durée du travail) de l'Annexe V (Avenant cantonal genevois).

à l'avance.

- g) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h. à 18.00 h. du lundi au vendredi⁴.
- h) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités journalières de l'assurance maladie ou accidents, le montant du salaire « mensuel-constant » ne subira aucune modification. Restent réservées les augmentations salariales conventionnelles.
- i) Un décompte des heures effectuées avec indication du bonus / malus est établi chaque fin de mois. Il est soumis au travailleur pour approbation au minimum une fois par an.
- S'il y a un bonus d'heures entre 2 132 heures (177,7 x 12 mois) et 2 212 heures l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :
 - heures prises sous forme de congé,
 - paiement des heures sans supplément.
- Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme des heures supplémentaires payées ou compensées selon l'art. 16.
- S'il y a un malus d'heures entre 2 052 heures et 2 132 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :
 - report des heures négatives sur l'année suivante,
 - heures non compensées.
- Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.
- j) En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est mis à profit pour réajuster le décompte d'heures.
- k) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.

⁴ Application de la dérogation pour le canton de Genève de l'article 4 (durée du travail) de l'Annexe V (Avenant cantonal genevois).

Article 13 – Dérogations à la durée et aux horaires de travail

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail doit présenter une demande préalable motivée pour décision au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale qui consulte les partenaires sociaux.
2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale la transmet avec préavis à l'autorité compétente. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale communique la décision prise aux intéressés.
3. Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard du chantier dû à une organisation défaillante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire. [...].

Article 14 – Travail en équipe (2 x 8.2 h.)

1. Du lundi au vendredi, le travail en équipe (2 x 8.2 h.), de jour et du soir, soit de 06.00 h à 22.00 h est autorisé en entreprise. Il doit être annoncé à la Commission professionnelle paritaire cantonale au moins une semaine à l'avance.
2. Un temps de pause de ½ heure est payé et compte comme temps de travail.
3. Le travail en équipe (2 x 8.2 h.) de nuit et du week-end n'est pas autorisé.
4. Le travail en équipe (2 x 8.2 h.) sur les chantiers n'est pas autorisé.

Article 15 – Heures déplacées

Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12, al. 1 et équivalant à une journée complète de travail. Elles donnent droit aux suppléments suivants :

- a) Le travail de nuit accompli entre 22.00 h et 06.00 h donne droit à un supplément de salaire de 50 %.
- b) Le travail accompli dès 17.00 h le samedi jusqu'au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de 100 %.

Article 16 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de l'horaire conventionnel défini à l'art. 12, al. 1. Elles donnent droit aux suppléments suivants :

- a) Les heures supplémentaires accomplies entre 06.00 h et 22.00 h sont, en principe, compensées par du temps libre d'une durée équivalente majorée de 10 % au cours d'une période appropriée. Un supplément de 25 % de salaire est octroyé au travailleur si, en accord avec son employeur, il renonce à la compensation par du temps libre.
- b) Les heures supplémentaires accomplies entre 22.00 h et 06.00 h donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.
- c) Les heures supplémentaires accomplies du samedi dès 17.00 h au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.

Salaires

Article 17 – Mode de rémunération

1. Salaire horaire (payé à l'heure)
Au salaire horaire payé s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au 13^e salaire. Ce mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable.
2. Salaire « mensuel-constant » (selon art. 12, al. 2)
Le salaire « mensuel-constant » est payé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures par mois. Par ce mode de calcul, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire « mensuel constant ». S'y ajoute le 13^e salaire.
3. Salaire mensuel (payé au mois)
Le versement d'un salaire mensuel peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. Par ce mode de faire, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire mensuel. S'y ajoute le 13^e salaire.

Article 18 – Classes de salaire (al. 4 modifié)

1. Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes :
 - Classe CE : Travailleur occupant la fonction de chef d'équipe dans l'entreprise et possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.
 - Classe A : Travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'une équivalence délivrée par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)
 - Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels ou travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).
 - Classe C : Manœuvre et travailleur auxiliaire. Le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra après 3 ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1^{er} janvier qui suivra cette échéance.
2. [...]
3. Les salaires horaires minima et principes d'harmonisation sont définis dans l'annexe II faisant partie intégrante des présents usages.
4. Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes dans les professions du second-œuvre, les réductions définies dans les colonnes II et III de l'annexe II des présents usages sont applicables pour la seule catégorie CFC, à la condition que l'employeur forme ou ait formé dans les 2 dernières années au moins un apprenti dans les professions du second œuvre.

Article 19 – Treizième salaire

1. Le travailleur a droit à un 13^e salaire correspondant à une somme égale à 8,33 % de son salaire annuel brut soumis AVS.
2. En principe, le 13^e salaire est versé en fin d'année.
3. Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du 13^e salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur.
4. Le droit au 13^e salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur.
5. Le travailleur n'a pas droit au 13^e salaire :
 - a) s'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du

- contrat de travail, exception faite de l'art. 10, al.4, let. b ;
- b) s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux ;
 - c) s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.
6. Le 13^e salaire ne donne pas droit à des vacances.

Vacances, jours fériés et congés de formation

Article 20 – Vacances

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit :
Jusqu'à l'âge de 50 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances ;
Dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables de vacances.
2. Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement à 10,64 % (⁵/₄₇) et 13,04 % (⁶/₄₆) du salaire de base selon l'horaire moyen conventionnel des heures effectivement travaillées, y compris les heures supplémentaires, sans prise en compte des suppléments.
3. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du désir des travailleurs dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. Il l'en informe suffisamment tôt.
Lorsque le travailleur ne respecte pas, par sa faute, l'accord passé en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalant au quart de la moyenne du salaire mensuel.
4. [...]
5. [...]

Article 21 – Jours fériés et chômés

1. Tous les travailleurs ont droit à l'indemnisation de 9 jours fériés conventionnels ou légaux au maximum par année, à raison du salaire effectivement perdu.
2. La liste des jours fériés indemnisés [...] figure à l'annexe III [...].
3. [...] Dans le canton de Genève, le 1^{er} mai est un jour chômé. [...]

Article 22 – Congés de formation

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur [...], aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale [...].
2. L'organisation de ces cours tient compte des conditions suivantes :
 - a) les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver ;
 - b) le même travailleur ne peut obtenir que cinq jours de congé de

- formation au maximum par année civile ;
- c) la participation est limitée, en principe, à un seul travailleur par entreprise et par cours, ceci en regard de la taille de l'entreprise ;
 - d) [...]
 - e) [...]

Article 23 – Déplacements et indemnités de repas (al. 2 modifié)

1. [...]
2. Indemnités forfaitaires dans le canton de Genève :
Une indemnité forfaitaire par jour de travail de 17,50 F (18 francs dès le 01.01.2018) de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage est due à tous les travailleurs.
Elle est destinée à couvrir les frais subis par les travailleurs.
Pour les travailleurs occupés à 50 % (à l'extérieur de l'entreprise) en raison d'un accident ou d'une maladie, l'indemnité forfaitaire est réduite de moitié.
Si un véhicule est fourni par l'entreprise, l'indemnité est réduite de moitié.
Pour les ouvriers occupés dans l'entreprise, l'indemnité est réduite de 60 %.
Si l'entreprise ne fournit pas les vêtements de travail (2 jeux par année), elle doit ajouter 50 centimes supplémentaires à l'indemnité forfaitaire.

Article 24 – Remboursement des frais de véhicule

1. Si le travailleur utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et à la demande de son employeur, il a droit au remboursement de ses frais, à raison des indemnités suivantes :
 - a) Voiture : 65 centimes par kilomètre.
 - b) Motocyclette / Scooter : 30 centimes par kilomètre.
 - c) Cyclomoteur : 15 centimes par kilomètre.Ces indemnités comprennent tous les frais et toutes les assurances. Le travailleur conclut notamment une assurance responsabilité civile à garantie illimitée.
2. L'employeur mettant un véhicule à disposition d'un travailleur en assume les frais d'usage et d'entretien.

Article 25 – Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants :
 - a) 1 jour en cas de mariage.
 - b) 3 jours en cas de naissance d'un enfant.
 - c) 2 jours en cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère.
 - d) 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents.
 - e) 3 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant.
 - f) 1 jour pour la journée d'informations militaire (jours supplémentaires soldés : voir art. 41, al.1, let. . a.
 - g) ½ journée en cas de libération des obligations militaires.
2. En cas de déménagement, le travailleur a droit à un jour de congé non payé.
3. Le versement de l'indemnité est à la charge de l'employeur. Il est fait avec la paie de la période courante.
4. [...]
5. [...]

Obligations générales des employeurs et des travailleurs**Article 26 – Travail frauduleux**

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers.
2. [...]
3. [...]
4. L'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non est passible de sanctions.

Article 27 – Hygiène, santé et sécurité au travail

1. Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de 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 données.

Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.

2. [...]

3. [...]

4. Obligations de l'employeur

- L'employeur a l'obligation d'appliquer la directive CFST 6508 ou une solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. A Genève, dans toutes les entreprises du second oeuvre il s'agit de la solution de branche type F4S. Dans les entreprises de la menuiserie, ébénisterie et charpenterie (y compris les membres de l'Association genevoise des entrepreneurs de Charpente-Menuiserie Ebénisterie et Parqueterie [ACM]), il s'agit de la solution de branche romande Setrabois. Dans les entreprises de plâtrerie et peinture, il s'agit de la solution de branche romande de la plâtrerie-peinture pour la sécurité au travail. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
- [...]
- En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, [...] le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.

5. Obligations du travailleur

- Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
- Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

6. [...]

7. [...]

Article 28 – Respect de l'horaire de travail

1. Le travailleur observe strictement l'horaire de travail. Il se trouve à l'heure sur le lieu de travail indiqué par l'employeur afin d'accomplir sa journée complète de travail.
2. Il ne peut pas s'absenter de son lieu de travail sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.
3. Il n'a pas droit à son salaire pour la durée des absences ou des retards non justifiés.

Article 29 – Conscience professionnelle

1. Le travailleur exécute le travail qui lui est confié selon les règles du métier et conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant.
2. [...]

Article 30 [...]**Article 31 – Paie**

1. Le salaire est payé une fois par mois. Il est remis au travailleur ou versé sur un compte bancaire ou postal; un décompte salarial détaillé est remis au travailleur.
2. Sur demande présentée au moins un jour à l'avance, un acompte peut être délivré avant la paie.
3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions des présents usages touche sa paie au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de paie.
4. [...]

Article 32 – Outillage et matériel

1. La fourniture de l'outillage est à la charge de l'employeur. Demeurent réservées les dispositions convenues dans le canton de Genève (art. 23, al. 2).
2. Le travailleur prend soin des matières, des outils et de toutes les installations de l'entreprise.

Article 33 – Travail aux pièces ou à la tâche

1. Le travail aux pièces ou à la tâche ou celui qui n'est pas rémunéré en fonction des heures travaillées est interdit.
2. Pour certains travaux déterminés, la Commission professionnelle paritaire du second oeuvre romand (CPP-SOR) peut déroger à cette règle par accord spécial.
3. Dans le canton de Genève, le travail à la tâche reste autorisé pour les métiers de la plâtrerie et des papiers peints. [...]

Institutions sociales

Article 34 – Assurance accidents

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. Si l'assurance-accidents exclut ou réduit ses indemnités journalières pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles correspondants de la LAA, l'obligation de l'employeur relative au salaire dépassant le gain maximum LAA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
5. Le laps de temps s'écoulant entre l'accident et le début de l'indemnisation par l'assurance-accidents (jours de carence) doit être payé par l'employeur au taux d'indemnisation prévu par la LAA, ceci pour les accidents professionnels et non professionnels. S'agissant d'un salaire de l'employeur et non d'une prestation de tiers, le paiement des jours de carence est soumis aux cotisations sociales (part employeur et retenues sociales).
6. [...]

Article 35 – Assurance perte de gain en cas de maladie – conditions minimales d'assurance

1. L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80 % du salaire assuré (salaire déterminant de l'AVS/AI/APG), après un délai d'attente de 30 jours au maximum, et pour une durée maximale de 720 jours, dans l'espace de 900 jours (sous déduction du délai d'attente). [...]

Deux jours de carence sont à charge du travailleur, qu'il soit payé au mois ou à l'heure, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur.

Pendant le délai d'attente, à l'exception des deux jours de carence, l'employeur versera au travailleur 100 % du salaire assuré, montant soumis aux cotisations sociales usuelles. Le droit aux indemnités journalières prend naissance lorsque l'assuré a une capacité de travail réduite au moins de moitié.

2. La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à $\frac{1}{3}$ du taux de prime. [...]
3. Les conditions d'assurance peuvent contenir des restrictions en relation avec l'âge supérieur limite d'admission (au moins l'âge légal de la retraite) ou des atteintes à la santé préexistantes ou des

rechutes.

Les réserves ne sont possibles que pour les maladies existant au moment de l'admission ainsi que pour les maladies antérieures si, selon l'expérience, une rechute est possible. Elles sont caduques au plus tard après cinq ans, l'assuré pouvant, avant l'échéance de ce délai fournir la preuve que la réserve n'est plus justifiée. Une réserve n'est valable que si elle est communiquée par écrit à l'assuré et qu'elle précise le début et la fin de sa validité ainsi que le type de maladie qu'elle concerne. Ces principes sont également applicables par analogie en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et de réduction du délai d'attente.

Le changement d'assureur ne donne pas le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes. L'assureur a le droit d'émettre de nouvelles réserves ou d'aggraver les réserves existantes uniquement en cas de passage dans l'assurance individuelle et ceci seulement en cas d'augmentation du montant des indemnités journalières et/ou de réduction du délai d'attente.

4. [...]

5. Le travailleur est libéré du paiement de la prime durant la maladie :
 - a) tant que durent les rapports de travail (assurance de type LAMal) ;
 - b) sauf en cas de passage volontaire en assurance individuelle (assurance de type LCA).
6. Le libre passage doit être garanti pour tous les travailleurs en cas de transfert de l'assurance perte de gain collective à une assurance perte de gain individuelle. L'assuré qui quitte le cercle des assurés de l'assurance collective a le droit de demander son passage dans l'assurance individuelle, dans un délai de 90 jours dès la réception de la communication de ce droit. Les primes de l'assurance individuelle deviennent alors à la charge exclusive de l'assuré.

En cas de chômage, l'indemnité journalière en cas de maladie est versée dès le 31^e jour à l'équivalent de la prestation de l'assurance-chômage.

7. Le droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse est exclu, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger, de dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé dans la mesure où un rapatriement en Suisse n'est pas possible pour des raisons médicales.
Un assuré malade qui se rend à l'étranger sans le consentement de l'assureur ne peut faire valoir de prestations qu'au moment de

son retour en Suisse.

8. [...]

9. Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que dans les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre du travailleur ou refuserait de l'assurer, l'employeur payera au travailleur le salaire de base conformément aux art. 324a et 324b CO. [...]

10.[...]

Articles 36-37 [...]

Article 38 – Prévoyance professionnelle

1. [...]

2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes :

a)-b) [...]

c) le taux de prime est au minimum de 10 % du salaire assuré, qui est égal au salaire AVS.

d) [...]

3. [...]

4. Dans le canton de Genève, [...] pour tous les salariés sans distinction d'âge, les cotisations sont au maximum de 12,5 % des salaires AVS, soit 6,25 % à la charge de l'employeur et 6,25 % à la charge de l'assuré.

5. Dans le canton de Genève, pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment, second oeuvre:

a) [...]

b) La perception de la contribution paritaire globale incombe à la Caisse pour toutes les entreprises qui y sont affiliées.

c) Les fonds recueillis sont mis à la disposition du Conseil de fondation de la Caisse. Le Conseil de fondation est responsable de leur utilisation [...].

6.-8. [...]

Articles 39-40 [...]

Article 41 – Services obligatoires

1. Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou dans la protection civile, et dans la mesure où les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour plus de trois mois, la perte de salaire subie est compensée comme suit :
 - a) Recrutement et école de recrue
 - 80 % de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
 - 50 % de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
 - b) Autres services
 - 100 % de la perte nette de salaire pendant quatre semaines de service ;
 - 80 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21^e semaine de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
 - 50 % de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21^e semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
 - c) Service long
 - 90 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien ;
 - 75 % de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
2. [...]
- 3.-5. [...]

Article 42 – Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel

1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes :
 - 0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais d'exécution
 - 0,3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur pour les frais de formation et de perfectionnement professionnel.
2. La contribution patronale est fixée à 0,5 % des salaires bruts soumis AVS.

3. Les employeurs qui exercent une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse sont tenus de verser une contribution de 1,2 % de la masse salariale AVS des travailleurs, y compris des apprentis assujettis à la CCT-SOR (0,7 % contribution travailleur ; 0,5 % contribution employeur) mais au minimum CHF 20.00 par mois et par travailleur.

4.-5. [...]

Articles 43-54 [...]

Annexe I [...]**Annexe II****Salaires**

1. Salaires minimaux

Les salaires minimaux bruts, horaires ou mensuels sont les suivants :

**Métiers du second œuvre à l'exception des
courtepointiers/ères et carreurs/euses**

Nbr d'heures/mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		Entreprise formatrice*		Entreprise formatrice*	
	dès 3 ^e année après CFC ou dès 1 ^{re} année après CFC si entreprise non formatrice selon art. 18.4		2 ^e année après CFC		1 ^{re} année après CFC	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur classe A	5 207	29.30	4 949	27.85	4 682	26.35
Travailleur classe CE	5 731	32.25	* sous réserve des conditions de l'article 18 al. 4 des usages			
			Minima		Minima	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
	Minima					
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleurs classe B avec AFP ⁵	4 789	26.95	4 309	24.25	3 829	21.55
Travailleur classe B	4 789	26.95				
			Dès 22 ans		De 20 à 22 ans	
			Moins de 20 ans			
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur classe C	4 469	25.15	4 025	22.65	3 803	21.40

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1^{er} janvier suivant cette échéance.

⁵ Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Courtepointier/ère

Nbr d'heures/mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		Entreprise formatrice*		Entreprise formatrice*	
	dès 3 ^e année après CFC ou dès 1 ^{re} année après CFC si entreprise non formatrice selon art. 18.4		2 ^e année après CFC		1 ^{re} année après CFC	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur classe A	4 682	26.35	4 451	25.05	4 211	23.70
Travailleur classe CE	5 153	29.00	*sous réserve des conditions de l'article 18 al. 4 des usages			
			Minima		Minima	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
	Minima					
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur classe B avec AFP ⁶	4 309	24.25	3 883	21.85	3 447	19.40
Travailleur classe B	4 309	24.25				
			dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur classe C	4 025	22.65	3 625	20.40	3 421	19.25

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1^{er} janvier suivant cette échéance.

⁶ Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Carreleur/euse

Nbr d'heures/mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		Entreprise formatrice*		Entreprise formatrice*	
	dès 3 ^e année après CFC ou dès 1 ^{re} année après CFC si entreprise non formatrice selon art. 18.4		2 ^e année après CFC		1 ^{re} année après CFC	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur classe A	5 260	29.60	4 993	28.10	4 736	26.65
Travailleur classe CE	5 793	32.60	*sous réserve des conditions de l'article 18 al. 4 des usages			
			Minima		Minima	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
	Minima					
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleurs classe B avec AFP ⁷	4 833	27.20	4 309	24.25	3 829	21.55
Travailleur classe B	4 833	27.20				
			dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur classe C	4 469	25.15	4 025	22.65	3 803	21.40

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1^{er} janvier suivant cette échéance.

⁷ Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Annexe III

Jours fériés dans le canton de Genève

[...]

1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeudi du Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.

Annexe IV [...]

Annexe V**Avenant cantonal genevois****1. Application du Titre 3 aux apprentis**

Sur le territoire du canton de Genève, le Titre 3 est applicable aux apprentis, à l'exception des articles suivants :

- Art. 6 Engagement et contrat de travail
- Art. 7 Temps d'essai
- Art. 8 Délais de résiliation
- Art. 10 Protection contre les licenciements
- Art. 17 Mode de rémunération
- Art. 18 Classes de salaire
- Art. 19 Treizième salaire
- Art. 20 Vacances
- Art. 22 Congés de formation
- Art. 31 Paie
- Art. 39 [...]
- Art. 43 [...]

2. Rémunération des apprentis :

A l'exception des courtpointiers/ères et décorateurs/trices d'intérieur, les apprentis sont rémunérés de la manière suivante :

- 1^{re} année : 5.80 Fr. /heure
- 2^e année : 8.70 Fr. /heure
- 3^e année : 14.50 Fr. /heure
- 4^e année : 17.40 Fr. /heure

La rémunération mensuelle des apprentis courtpointiers/ères et décorateurs/trices d'intérieur est fixée comme suit :

	Décorateur/trice d'intérieur	Courtpointier/ère
1 ^{re} année	Fr. 300.–	Fr. 300.–
2 ^e année	Fr. 450.–	Fr. 400.–
3 ^e année	Fr. 600.–	Fr. 700.–
4 ^e année	Fr. 850.–	

Les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis de 1^{re} année des métiers du bois).

3. Vacances des apprentis

Les apprentis ont droit à six semaines de vacances dont une semaine en fin d'année, prises chaque année de contrat.

4. Concernant la durée du travail⁸

Annexe VI [...]

Annexe VII [...]

NB / LDP / JDC / NaD – Mise à jour 09.05.2017

⁸ Le contenu de l'article 4 (dérogations et complément à l'horaire, prévus pour le canton de Genève selon la CCT romande) est inséré dans l'article 12 al. 1 let. b, let. c et al. 2 let. g des usages.