



U S A G E S

SECOND ŒUVRE

(USO 2008)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usages dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les usages sont disponibles sur le site de l'OCIRT

http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp

Les dispositions légales, réglementaires ainsi que les arrêtés cités dans le document sont disponibles sur le site genevois du Service de la législation

<http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

L'arrêté du Conseil fédéral ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco : <http://www.seco.admin.ch>)

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

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 œuvre
étendue par arrêté du Conseil fédéral du 28 février 2008,
établit ce qui suit :

Section 1 – Dispositions générales**Article I – Objet**

¹ Le présent document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage à Genève dans le secteur du second œuvre (ci-après : usages). Les conditions minimales de travail sont tirées des dispositions étendues de la convention collective romande. Elles font partie intégrantes des 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).

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) Autres métiers du second œuvre à savoir :
- revêtements de sol et pose de parquets ;
 - étanchéité, couverture, toiture et façade ;
 - vitrerie, encadrement, miroiterie, réparation de stores ;
 - revêtements d'intérieur ;
 - marbrerie ;
 - décoration d'intérieur et courtepoinrière ;
 - carrelage.

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

³ L'annexe V définit les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise en vertu du droit fédéral ou cantonal font partie intégrante des usages.

Protection de la santé des travailleurs

² 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 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.

^{2bis} 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.

^{2ter} Les mesures doivent garantir la protection de toutes les personnes actives dans l'entreprises, même celles en location de services. Cet objectif peut être atteint notamment en faisant appel à des spécialistes de la sécurité au travail qualifiés (MSST).

^{2quater} Les travailleurs suivent les directives nécessaires pour assurer la sécurité au travail et signalent à l'employeur ou à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils ne peuvent pas éliminer eux-mêmes.

Egalité entre femmes et hommes

³ 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

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément une copie du document à tout le personnel concerné.

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 celles du présent document.

Article V – Contrôles

L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

Article VI – Sanctions

L'office est compétent pour infliger des sanctions conformément à l'article 45 LIRT.¹

Article VII – Devoirs de l'adjudicataire

L'adjudicataire informe ses sous-traitants afin qu'ils connaissent et appliquent les usages. En cas d'infraction du sous-traitant, il s'expose aux sanctions prévues à l'article 35, al. 4 du règlement du 17 décembre 2007 sur la passation des marchés publics.

Article VIII – Validité

¹ Le présent document entre en vigueur le **1^{er} avril 2008**.

² Il annule et remplace les documents usages précédents.

¹ **Art. 45 Non-respect des usages**

¹ 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.

² 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.

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

Section 2 – Conditions minimales de travail en usage

Clauses de force obligatoire à Genève ¹

CHAPITRE I [...]

Articles 1-5 – [...]

CHAPITRE II – Dispositions matérielles

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'al. 2 doit être communiquée par écrit au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

Article 7 – Temps d'essai

1. Les 30 premiers jours de travail sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel 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

¹ Rappel : les conditions minimales de travail en usage sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail romande du Second œuvre. Le texte qui figure en italique grisé correspond aux dispositions qui n'ont pas force obligatoire dans le canton de Genève.

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.
2. Demeurent réservés les contrats de travail devenus caducs au sens de l'art. 10, al. 1 lit. b) et 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. Si à l'épuisement des prestations de l'assurance, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail est réputé caduc, sauf autres cas de protection résultant du présent article ;
 - 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 et en cas de disponibilité 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 ; ce dernier étant disponible partiellement dans l'entreprise (horaire réduit) ;
 - e) [...]
 - f) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
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. Si le congé est donné valablement avant une période d'incapacité totale ou partielle due à une maladie ou à un accident et que le

délat de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai 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, durant 180 jours à partir de la sixième année de service et ne continue à courir qu'après la fin de la période de suspension.

4. [...]

5. 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 22.00 heures (dans le canton de Genève, cf. annexe V).²

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.

² Avenant cantonal genevois concernant les apprentis (p. 31).

- 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 à l'avance.
- g) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h. à 22.00 h. du lundi au vendredi (dans le canton de Genève, cf. annexe V).³
- h) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités de remplacement, le montant du salaire mensuel-constant ne subira aucune modification et sera fixé sur la base de la durée hebdomadaire normale de travail au sens du ch. 1 du présent article. 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. 15 al. 3.
 - 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 néces-

³ Avenant cantonal genevois concernant les apprentis (p. 31).

saire, 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.

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 alinéa 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 100 %.
- c) Les heures supplémentaires accomplies du samedi dès 17.00 h au lundi à 06.00 h ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément 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 (payé à l'heure : 177,7 h par mois x 13)
Le salaire mensuel-constant est payé sur la base du salaire horaire défini ci-dessus multiplié par 177,7 heures par mois. Au salaire horaire payé s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au 13^e salaire.
3. Salaire mensuel (payé au mois x 13)
Le versement d'un salaire mensuel peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Article 18 – Classes de salaire

1. Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes :
 - Classe CE : Travailleur qualifié 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 attestation équivalente au sens de la Loi fédérale sur la formation professionnelle.

Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels.

Classe C : Manœuvre et travailleur auxiliaire. Le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra au bout de 3 ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1^{er} janvier qui suivra cette échéance.

2. Le salaire du travailleur qualifié de classe A est considéré comme valeur de référence. Sur cette base, les pourcentages des rémunérations des autres classes de salaire et jeunes travailleurs sont définis dans le tableau ci-dessous :

	I	II	III
	Minima	- 5 %	- 10 %
	Dès 3 ^e année après CFC	2 ^e année après CFC	1 ^{re} année après CFC
Classes de salaire	Mois ou heure	Mois ou heure	Mois ou heure
Travailleur qualifié classe A	100 %	95 %	90 %
Travailleur qualifié classe CE (+ 10 %)	110 %	-	-
Travailleur non-qualifié classe B (- 8 %)	92 %	-	-
	Minima	- 10 % du tarif classe C	- 15 % du tarif classe C
	dès 22 ans	De 20 à 22 ans	moins de 20 ans
Classe de salaire	Mois ou heure	Mois ou heure	Mois ou heure
Travailleur non-qualifié classe C (- 15 %)	85 %	76.5 %	72.25 %

Le calcul des montants de rémunération est arrondi, selon les règles mathématiques, à 5 ct. près.

3. Les salaires horaires minima et principes d'harmonisation sont définis dans l'annexe II faisant partie intégrante de la présente CCT.
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 ci-dessus sont applicables à la condition que l'entreprise concernée forme ou ait formé dans les 2 dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises à la présente CCT.

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 5 lit. 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 est fixée sur le plan cantonal et pour la durée de la présente convention ; elle figure à l'annexe III faisant partie intégrante de la présente convention.
3. L'employeur peut fermer les ateliers et chantiers le 1^{er} mai. S'il ne le fait pas, il doit accorder ce jour-là un congé non payé au travailleur qui le demande. Dans le canton de Genève, le 1^{er} mai est un jour chômé. [...]

4. [...]

5. [...]

Article 22 – Congés de formation

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur [...], aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).
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) les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début du cours ;
 - e) l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par les règlements des caisses professionnelles paritaires cantonales.

Déplacements et indemnités diverses

Article 23 – Déplacements et indemnités de repas

1. Déplacements et indemnités de repas en général
 - a) Les déplacements de l'atelier aux chantiers occasionnant des frais supplémentaires pour le travailleur donnent droit aux in-

démunitions suivantes :

- 16 francs pour le fait de ne pouvoir prendre son repas de midi à domicile.
- remboursement des frais de transport pour l'utilisation de son véhicule privé.
- remboursement de frais de voyage, de nourriture et de logement s'il ne peut regagner son domicile chaque soir.

- b) Le remboursement des frais de transport et des indemnités ci-dessus n'est pas dû lorsque l'employeur ou le maître d'ouvrage organise lui-même le transport du travailleur ou lui fournit le repas de midi ou la chambre et la pension.
- c) Le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du retour sur le lieu de rassemblement. Ce temps de transport indemnisé compte comme temps de travail.

2. Indemnités forfaitaires dans le canton de Genève uniquement

- a) Une indemnité forfaitaire par jour de travail de 15.50 francs (pour les carreleurs : 16.75 francs), de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage est due à tous les travailleurs.

Elle est destinée à couvrir totalement ou partiellement 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.

- b) Pour les colleurs de papiers peints, lorsqu'ils sont à la tâche, le prix de pose convenu comprend une indemnité de 15 % à titre de frais généraux pour l'acquisition de fournitures nécessaires à l'exécution de leurs travaux.

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) 2 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 et 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 ou d'un enfant.
 - f) 1 jour pour la journée d'informations militaire (jours supplémentaires soldés : voir art. 41 al.1 lit. 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. Dans le canton de Genève la compensation de l'indemnité correspondant à ces jours d'absences justifiées est versée par la caisse de compensation [...].
5. [...]

CHAPITRE III – 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. En cas d'infraction à cette interdiction de « travail au noir », la Commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle (cf. art. 52). Le montant de cette amende est porté en déduction du salaire et versé à la Commission professionnelle paritaire compétente.
3. Par ailleurs, en cas de récidive, l'employeur peut résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour justes motifs. toute demande en dommages et intérêts de l'employeur demeurent réservées.
4. Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non.

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. Bases légales
[...] Des documents attesteront que des mesures ont été prises.
3. Solution de branche MSST
[...] La protection de la santé des travailleurs est une tâche de direction et le souci personnel de chaque travailleur.
4. Obligations de l'employeur
 - L'employeur a l'obligation [...] ou d'appliquer une solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.
 - Il informe et consulte à temps les travailleurs ou leurs représentants sur les questions concernant l'application de la directive.
 - En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, l'inspecteur est appelé et 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. Financement

Le financement des solutions de branche en matière de santé et de sécurité au travail élaborées par les partenaires sociaux est assuré par les entreprises à raison de 60 % et les fonds paritaires cantonaux à raison de 40 %. A cet effet, les groupes de gestion des solutions de branche élaborent une directive à l'attention des commissions professionnelles paritaires cantonales.

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 de

la présente convention 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, lit. a) et b)).
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 romande (CPPR) 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 jusqu'au 31 décembre 2009. [...]

CHAPITRE IV – 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), dès le premier jour de travail, 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 qui serait nécessaire à la couverture à partir du 3^e jour de maladie, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur. Elle ne peut en aucun cas dépasser la prime effectivement payée. [...]
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. L'assureur ne peut faire valoir de surindemnisation par rapport aux prestations d'assurances sociales (LAA, AI, LPP, AM) ainsi que d'indemnités provenant d'un recours contre le tiers responsable que pour autant que la perte de gain effective subie par l'assuré ait été complètement indemnisée, ainsi que ses frais supplémentaires de même que ceux subis par les proches et leurs éventuelles diminutions de revenu.
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. Pour tous les cas couverts par l'assurance perte de gain maladie, l'employeur est libéré de toute autre obligation.
10. Dans le canton de Genève, le travailleur engagé chez un employeur signataire de la CCT, membre d'une caisse de compensation, a l'obligation d'être inscrit à l'un des contrats collectifs d'assurance contractés par les associations professionnelles.

Article 36 – [...]

Article 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 œuvre,
 - a) Les entreprises membres d'une caisse de compensation doivent être obligatoirement affiliées à la Caisse paritaire de prévoyance professionnelle qui lui est associée pour leur personnel soumis à ladite convention. Peuvent être exemptées de cette affiliation par le Conseil de fondation de la Caisse les entreprises qui disposaient, le 1^{er} janvier 1985, d'une institution de prévoyance garantissant des prestations et un financement équivalents.
Les entreprises exemptées de l'affiliation à la Caisse doivent appliquer des taux de cotisation au moins égaux à ceux pratiqués par la Caisse.
 - 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. [...]
7. [...]
8. [...]

Article 39 – [...]

Article 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. [...]
4. [...]
5. [...]

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

1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement :
 - 0.7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque

- paie par l'employeur.
- 0.3 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur.
2. La contribution patronale est fixée à 0,5 % des salaires bruts soumis AVS ;
 3. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC) et servira *notamment* aux :
 - contrôle de l'application de la CCT,
 - contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
 - prestations et aides sociales,
 - formation et perfectionnement professionnel,
 - frais de traduction, de rédaction et d'impression,
 - promotion des métiers,
 - santé et sécurité au travail,
 4. Des contrôles fiduciaires s'assureront que les contributions des travailleurs et des employeurs sont correctement perçues et, le cas échéant, reversées à qui de droit :
 - La contribution des employeurs est remboursée à 80 % aux associations professionnelles signataires.
 - La contribution des travailleurs est remboursée à 80 % aux syndicats signataires.
 5. [...]
- Article 43 – [...]*
- Article 44 – [...]*
- Article 45 – [...]*

CHAPITRE V – Dispositions d'exécution

Article 46 – Exécution

1. Application de la convention collective de travail romande du second œuvre :
 - a) [...]
 - b) Dans le but de veiller à l'application de la présente convention collective de travail, les parties instituent :
 - une Commission professionnelle paritaire romande (CPPR) ;
 - des Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC).

2. Les commissions professionnelles paritaires constituées sous la forme juridique d'associations, sont expressément habilitées à faire appliquer la présente convention.

Article 47 – Exécution commune

1. [...]
2. Les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont chargées, d'elles-mêmes ou sur demande de la Commission professionnelle paritaire romande, d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente convention. Au besoin, elles sont autorisées à exercer leurs compétences par la voie juridique.
3. Les représentants délégués par les Commissions professionnelles paritaires cantonales sont autorisés à entrer dans les entreprises soumises à la présente convention. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise, respectivement l'employeur a l'obligation de présenter tous documents et informations utiles.
4. Des frais de contrôle sont perçus de la part des entreprises et travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

Article 48 – Commission professionnelle paritaire romande (CPPR)

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. Compétences et tâches
La CPPR a les compétences et remplit les tâches suivantes :
 - a) elle garantit l'application uniforme de la présente convention ;
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) elle préavise les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales à la demande de celles-ci ;
 - e) elle statue sur les demandes concernant le travail à la tâche au sens de l'art. 33 de la présente convention ;
 - f) elle approuve les règlements des Commissions professionnelles paritaires cantonales ;
 - g) elle réunit les décisions des Commissions professionnelles paritaires cantonales et les met à disposition des parties à la présente convention ;
 - h) elle édicte le règlement du fonds paritaire romand dans les

douze mois suivant la signature de la présente convention. Elle gère le fonds paritaire romand et établit le budget et le compte de l'exercice annuel ;

- i) elle définit la clé de répartition des frais à charge des fonds paritaires cantonaux pour le fonctionnement de la CPPR et du Tribunal arbitral romand ;

j) [...]

5. Financement

Les frais liés au fonctionnement de la Commission professionnelle paritaire romande sont pris en charge par les fonds paritaires cantonaux selon une clé de répartition définie par la CPPR.

6. [...]

Article 49 – [...]

Article 50 – Commissions professionnelles paritaires cantonales (CPPC)

1. [...]

2. Tâches

Les tâches des Commissions professionnelles paritaires cantonales sont [...] les suivantes :

- a) l'exécution des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention, y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire, afin de veiller à son application ainsi que la prononciation des amendes conventionnelles et la mise à charge des frais de contrôle.
S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, les CPPC condamnent les employeurs en faute à leur verser les montants dus aux travailleurs et non payés. Les CPPC bonifient leur dû aux travailleurs qui peuvent être retrouvés ;
- b) la décision de subordonner des entreprises à la présente convention ;
- c) la prise des mesures nécessaires à la défense des intérêts des professions ;
- d) l'établissement d'un règlement définissant l'exécution des contributions au perfectionnement professionnel ;
- e) le recouvrement des contributions pour frais d'exécution et de perfectionnement professionnel ;

- f) l'administration et la gestion des contributions professionnelles au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel ;
- g) l'encaissement et le recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
- h) l'intervention, sur requête, comme organes de conciliation lors de différends individuels ou collectifs ;
- i) l'exécution des directives de la Commission professionnelle paritaire romande. [...]

3. [...]

Article 51 – [...]

Article 52 – Peine conventionnelle.

Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 10 000 francs au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de 10 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

Ce montant peut être porté à 40 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission professionnelle paritaire cantonale peut déroger et aller au-delà de 40 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

Article 53 – Devoirs de l'adjudicataire

L'adjudicataire doit informer ses sous-traitants afin qu'ils connaissent et appliquent les dispositions de la présente convention collective. Lorsque ce devoir d'information est négligé, il s'expose à une amende.

Article 54 – [...]

CHAPITRE VI [...]

Articles 55 à 58 – [...]



Annexe I

Annexe II

Salaires

Dans tous les tableaux de salaires publiés dans l'annexe II la mention « dès la 3^e année après CFC » ne concerne pas les travailleurs non qualifiés de la classe B.

GE minima**Métiers du second œuvre**

	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		- 5 %		- 10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC		1 ^{re} année après CFC	
Classes de salaires	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur qualifié classe A	5 020	28.25	4 771	26.85	4 522	25.45
Travailleur qualifié classe 10 % CE	5 526	31.10				
Travailleur non-qualifié - 8 % classe B	4 665	26.25				
			- 10 %		- 15 %	
	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 non-qualifié - 15 % classe C	4 425	24.90	3 980	22.40	3 758	21.15

GE minima Courtepointière = – 10 % du sal. Inter.

	Colonne I		Colonne II		Colonne III	
	Minima		– 5 %		– 10 %	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC		1 ^e année après CFC	
Classes de salaires	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur qualifié classe A	4 522	25.45	4 300	24.20	4 069	22.90
Travailleur qualifié classe 10 % CE	4 976	28.00				
Travailleur non-qualifié – 8 % classe B	4 203	23.65				
			– 10 %		– 15 %	
	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 non-qualifié – 15 % classe C	3 980	22.40	3 581	20.15	3 385	19.05

Annexe IV [...]

Annexe V

Avenant cantonal genevois

I. Concernant les apprentis

1. Texte de la CCT

Sur le territoire du canton de Genève, les apprentis sont soumis à la convention collective de travail romande du second œuvre, à l'exception des articles suivants :

Chapitre II – Dispositions matérielles

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Engagement et contrat de travail

Art. 7 Temps d'essai

Art. 8 Délais de résiliation

Art. 9 [...]

Art. 10 Protection contre les licenciements

Art. 11 [...]

Salaires

Art. 17 Mode de rémunération

Art. 18 Classes de salaire

Art. 19 Treizième salaire

Vacances, jours fériés et congés de formation

Art. 20 Vacances

Art. 22 Congés de formation

Chapitre III – Obligations générales des employeurs et des travailleurs

Art. 31 Paie

Chapitre IV – Institutions sociales

Art. 39 [...]

Art. 43 [...]

2. Rémunération des apprentis :

A l'exception des courtépentières et décorateurs d'intérieur, les apprentis sont rémunérés de la manière suivante :

- 1^{re} année : 20 % du salaire de la classe A
- 2^e année : 30 % du salaire de la classe A
- 3^e année : 50 % du salaire de la classe A
- 4^e année : 60 % du salaire de la classe A

La rémunération mensuelle des apprentis courtépointières et décorateurs d'intérieur est fixée comme suit :

	Décorateur d'intérieur	Courtepointière
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.

II. Concernant la durée du travail

Jusqu'au 31 décembre 2009, en complément à l'art. 12, les travailleurs ont droit à une pause de dix minutes au milieu de la matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail.

Jusqu'au 31 décembre 2009, en dérogation à l'art. 12 al.1 lit. b) : « La tranche horaire ordinaire se situe entre 6.00 h et 18.00 h ».

Jusqu'au 31 décembre 2009, en dérogation à l'art. 12 al.2 lit g) : « L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 h à 18.00 h du lundi au vendredi ».