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

U S A G E S

SECOND OEUVRE

(USO 2024)

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

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : https://silgeneve.ch/legis/

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

Usages second oeuvre **USO**

USO 2024

(Entrée en vigueur : 1er février 2024)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,

vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail romande du second-œuvre conclue le 19 novembre 2010 et étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 7 mars 2013, 4 février 2016, 9 mars 2017, 29 janvier 2019,11 février 2020, 7 mars 2023 et 9 janvier 2024,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 11 octobre 2023 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2024,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

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

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

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

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 ;
   - parqueterie, en tant qu'activité accessoire ;
   - fabrication de skis ;
   - fabrication et/ou pose d'agencement intérieur(s) et d'agencement de magasins, d'installation de saunas ;
   - imprégnation et traitement préventif et curatif du bois, exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles ;
   - travaux de sablage exécutés par les entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles ;
   - taille de charpente ;
   - constructions en bois et de maisons à ossature bois ;
   - travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie, de fabrication de meubles.
b) Vitrerie, miroiterie et techniverrerie, y compris:
   - travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de vitrerie, miroiterie et techniverrerie.
c) 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 ;
   - travaux de sablage ;
   - travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de plâtrerie et peinture.
d) Carrelage, y compris :
   - travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de carrelage.
e) Revêtement de sols et pose de parquets, y compris:
   - travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de revêtement de sols et de pose de parquets.

f) Couverture, y compris :
   – travaux de l'enveloppe du bâtiment, ce terme incluant les toitures inclinées, les toitures plates, les sous-toitures et l'habillage des façades (comprenant la sous-couche et l'isolation contre la vapeur) ;
   – travaux de désamiantage exécutés par des entreprises de couverture.
g) Revêtements d'intérieur.
h) Marbrerie.
i) Sculpture.
j) Décoration d'intérieur.
k) Courtepointière.
l) Encadrement, montage et réparation de stores.
m) Asphaltage.
n) Etanchéité.
o) Travaux spéciaux en résine.

2 Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] 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 pas aux employés travaillant exclusivement dans les parties techniques et commerciales de l'entreprise.

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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

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

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

2ter L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs, notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

3 L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

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

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

Egalité entre femmes et hommes

4 L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

Lutte contre le travail au noir

5 L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41).

Droit des étrangers

6 L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

---

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

Article IIIbis – Salaire minimum

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

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

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

Loi sur les travailleurs détachés

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

[2] L'entrepreneur contractant répond solidairement de tous les sous-traitants lui succédant dans la chaîne contractuelle. Il n'en répond que dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou ne peut être poursuivi.

[3] L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue à l'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 ; RS/GE L 6 05.01), l'entreprise adjudicataire (entrepreneur total, général ou principal) doit en outre annoncer à l'autorité adjudicatrice tout sous-traitant participant à l'exécution de la prestation, durant toute la durée d'exécution du contrat. L'annonce doit être faite avant le début prévu des travaux sous-traités ; elle doit indiquer le nom, le domicile ou le siège des sous-traitants, le lieu de la prestation et le début prévu des travaux sous-traités.

[5bis] La sous-traitance au deuxième degré est interdite, sauf si elle est justifiée par des raisons techniques ou organisationnelles. Les soumissionnaires doivent s'assurer du respect de cette interdiction par leurs sous-traitants lors de la conclusion et pendant l'exécution du contrat.

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

[7] La suspension des travaux dure jusqu'à ce que l'entreprise adjudicataire ait fait l'annonce du sous-traitant prévue à l'alinéa 5 et que les organes de contrôle des conditions de travail aient pu établir que le sous-traitant respecte les prescriptions en la matière.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

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

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

---

2 Le salaire minimum est de 24.32 francs par heure dès le 1er janvier 2024.

3 Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 CO, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants: le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.
3bis L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

1 L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

2 L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 RIRT.

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

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[1]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

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

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

Article VIII – Résiliation

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

2 Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que:

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

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

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

[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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer:

a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;

b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

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

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

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur [3]

Articles 1-5 […]

Article 6 – Engagement et contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord écrit.
2. L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les points suivants :
   a) le nom des parties ;
   b) la date du début du rapport de travail ;
   c) la fonction et la classe de salaire du travailleur ;
   d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
   e) la durée hebdomadaire du travail.
   f) la présence du travailleur sur les chantiers (matin et/ou après-midi) et les horaires de travail sur les chantiers.
3. Toute modification des éléments au sens de l'alinéa 2 doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur.

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 :
   – 1re et 2e année : 1 mois pour la fin d'un mois.
   – 3e à la 9e année : 2 mois pour la fin d'un mois.
   – dès la 10e année : 3 mois pour la fin d'un mois.
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 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 1re année de service, durant 180 jours de la 2e à la 5e année de service et durant 270 jours à partir de la 6e 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 :

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

a) Les travailleurs de plus de 50 ans licenciés pour des raisons climatiques doivent être réengagés prioritairement dans l'entre-prise 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 […]

Article 12 – Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est de 41 heures. L'entreprise a la possibilité d'appliquer un horaire standard ou un horaire variable selon les modalités indiquées aux al. 1 et 2 ci-dessous.

1. Horaire standard
   a) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et 45 heures du lundi au vendredi.
   a)bis Les travailleurs ont droits à une pause de 10 minutes au milieu de la matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail.
   b) On appelle «heures supplémentaires» les heures effectuées entre 41 heures et 45 heures.
   c) On appelle «travail excédentaire» les heures effectuées au-delà de 45 heures.
   d) Chaque collaborateur reçoit un décompte mensuel mentionnant les heures travaillées, ainsi que les heures supplémentaires et les heures de travail excédentaire.
   e) La tranche horaire ordinaire se situe entre 06.00 et 18.00 heures.
   f) Sur l'année civile, l'entreprise dispose d'une marge de fluctuation allant jusqu'à maximum 80 heures supplémentaires.
   g) La rémunération des heures de travail selon l'horaire standard est définie à l'art.13 al. 1.
   h) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.
   i) En cas de rupture du contrat de travail, 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.
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 » selon l'art. 14.
   b) Le salaire « mensuel-constant » s'applique au minimum pour 12 mois dès son introduction.
   c) Les travailleurs doivent être informés de l'introduction de l'horaire variable au moins 2 mois avant sa mise en pratique.
   d) 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 qui dépasse 45 heures hebdomadaires 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.
   e) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine à l'avance.
   f) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06.00 à 18.00 heures du lundi au vendredi[4]
   g) 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.
   h) Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué à l'art. 14 lit. f, soit 2 052 heures, ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.
   i) Les absences payées et les jours fériés sont comptés à raison de 8,2 heures par jour.
   j) En cas de rupture du contrat de travail, 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.

Article 13 – Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard

1. Rémunération
   L'horaire standard est défini à l'art. 12 al. 1.

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

Chaque mois, les heures effectivement travaillées (heures standard et heures supplémentaires) sont payées au tarif horaire défini sans supplément. Demeure réservé le travail excédentaire au sens de l'art. 12 al. 1, lit. c.

a) Salaire horaire (payé à l'heure)

Au salaire horaire payé s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au 13ème salaire. Ce mode de rémunération n'est pas applicable à l'horaire variable.

b) 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 13ème salaire.

2. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies à l'art. 12 al.1, lit. b (entre 41 et 45 heures).

Elles donnent droit aux supplements suivants :

a) Chaque mois, les heures effectivement travaillées sont payées au tarif horaire défini sans supplément (heures standard et heures supplémentaires).

b) Les heures supplémentaires, qui en cours d'année dépassent un total cumulé de 80 heures, sont rémunérées avec un supplément de 25 % de salaire.

c) Les heures supplémentaires accomplies entre 22.00 et 06.00 heures donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.

d) Les heures supplémentaires accomplies du samedi dès 17.00 heures au lundi à 06.00 heures ou pendant les jours fériés prévus à l'annexe III donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.

e) A la fin de l'année civile le solde d'heures supplémentaires (1-80 heures) qui restent peuvent être soit payées (dans ce cas seul le supplément de 25 % est encore dû), soit compensées d'entente entre le travailleur et l'employeur au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante (le travailleur n'est alors pas rémunéré durant son congé). Dans ce dernier cas, s'il y a mésentente, l'employeur impose la compensation des 40 premières heures.

f) L'obligation de l'employeur de payer 41 heures hebdomadaires est garantie dans tous les cas au 31 mars de l'année suivante ou à la fin des rapports de travail.

g) Lorsque le contrat de travail dure moins d'une année civile, les règles décrites ci-dessus s'appliquent prorata temporis (la marge de fluctuation est réduite en conséquence).

h) Dans tous les cas, l'application des points e) et g) du présent alinéa fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

3. Rémunération du travail excédentaire

Les heures correspondant au travail excédentaire sont définies à l'art. 12 al.1, lit. c (au-delà de 45 heures).

Elles donnent droit aux suppléments suivants :

a) Les heures de travail excédentaire accomplies entre 06.00 et 22.00 heures sont rémunérées mensuellement avec un supplément de 25 % de salaire.

b) Les heures de travail excédentaire accomplies entre 22.00 et 06.00 heures donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.

c) Les heures de travail excédentaire accomplies du samedi dès 17.00 heures au lundi à 06.00 heures ou pendant les jours fériés prévu à l'annexe III donnent droit à un supplément de salaire de 100 %.

Article 14 – Modes de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire variable

L'horaire variable et les conditions de son application sont définis à l'art. 12 al. 2.

Son mode de rémunération comprend :

a) Paiement d'un salaire «mensuel-constant».

b) Le salaire «mensuel-constant» est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures. 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 13ème salaire.

c) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités journalières de l'assurance maladie ou accident, le montant du salaire «mensuel-constant» ne subira aucune modification. Restent réservées les augmentations salariales conventionnelles.

d) S'il y a un bonus d'heures entre 2 132 heures (177,7 × 12 mois) et 2 212 heures l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :

1. heures prises sous forme de congé,
2. paiement des heures sans supplément

e) Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme du travail excédentaire. Elles sont compensées d'entente entre l'employeur et le travailleur avec un supplément en temps de 10 % ou rémunérées avec un supplément de 25 %.
f) 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 :
   1. report des heures négatives sur l'année suivante,
   2. annulation des heures négatives
g) Au sens des dispositions ci-dessus, en cas de rupture de contrat en cours d'année, un décompte des heures est établi prorata temporis.
h) Dans tous les cas, l'application des points d), e), f) et g) du présent alinéa fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

Article 15 – 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 selon l'art. 12 des présents usages doit présenter une demande préalable motivée pour décision au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale. Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire cantonale communique la décision prise à l'entreprise.
2. *[…]*
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 16 – Travail en équipe (2 x 8,2 h.)

1. Du lundi au vendredi, le travail en équipe (2 × 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 d'une demi-heure est payé et compte comme temps de travail.
3. Le travail en équipe (2 × 8,2 h.) de nuit et du week-end n'est pas autorisé.
4. Le travail en équipe (2 × 8,2 h.) sur les chantiers n'est pas autorisé.

Article 17 – 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 prévus à l'annexe lll donne droit à un supplément de salaire de 100 %.

Article 18 – Classes de salaire

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, d'une équivalence délivrée par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ou répondant aux dispositions de l'al. 5 ci-dessous.

   Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels ou travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou répondant aux dispositions de l'al. 4 ci-dessous.

   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 1er janvier qui suivra cette échéance. L'expérience dans la branche considérée peut être acquise de manière cumulée auprès de plusieurs employeurs en Suisse ou dans l'Union Européenne. Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.
2. *[…]*
3. Le travailleur ayant acquis sa formation professionnelle à l'étranger peut se faire délivrer une attestation d'équivalence de niveau par le Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation (SEFRI) ou faire valoir la formation acquise dans la branche considérée auprès de l'employeur dès le début de la prise d'emploi, conformément aux al. 4, 5 ou 6 ci-dessous. Sur demande, le coût de la demande d'équivalence de niveau peut être couvert par les fonds paritaires destinés à la formation et au perfectionnement professionnels.

4. Une formation professionnelle d'au moins deux ans acquise à l'étranger additionnée de deux ans d'expérience dans la branche considérée est équivalente au niveau d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et donne droit à une rémunération selon la classe de salaire B. Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.
5. Une formation professionnelle d'au moins trois ans acquise à l'étranger donne droit aux rémunérations suivantes :
   – Première année d'expérience : – 12 %
   – Deuxième année d'expérience : – 10 %
   – Troisième année d'expérience : – 8 %

   Selon la classe de salaire A.

   La quatrième année d'expérience dans la branche considérée donne droit à la classe de salaire A.

   Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.
6. En cas de divergence, la commission paritaire cantonale est compétente pour statuer sur la validité et la durée de l'expérience acquise et de l'équivalence de niveau, que ce soit sur demande de l'employé ou de l'employeur, avant et pendant la prise d'emploi.
7. Les salaires horaires minima sont définis dans l'annexe II qui fait partie intégrante des présents usages.
8. Dans le but de favoriser l'embauche des jeunes avec CFC dans les professions du second-œuvre, les réductions, définies dans les colonnes II et III de l'annexe II des présents usages, sont applicables à condition que le contrat de travail soit conclu avec un employeur qui forme actuellement ou a formé dans les deux dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises aux présents usages.

Article 19 – Treizième salaire

1. Le travailleur a droit à un 13e salaire correspondant à une somme égale à 8,33 % de son salaire annuel brut soumis AVS.
2. En principe, le 13e 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 13e salaire, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur.
4. Le droit au 13e salaire prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur.
5. Le travailleur n'a pas droit au 13e salaire[5]* :
   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 13e salaire ne donne pas droit à des vacances.

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 % (5/47ème) et 13,04 % (6/46ème) du salaire de base des heures effectivement travaillées, y compris les heures des jours fériés, les heures des absences justifiées et 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.

[5] Les dispositions de l'art.19 al. 5 ne trouvent application que dans la mesure où le salaire convenu ne requiert pas le paiement de la part afférente au 13ème salaire pour être conforme au salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages

2. La liste des jours fériés indemnisés figure à l'annexe III.
3. Le 1er mai est un jour chômé.

Article 22 – Congés de formation

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, 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

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 indemnités suivantes :
      – […]
      – Remboursement des frais de transport pour l'utilisation de son véhicule privé;
      – Remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement s'il ne peut regagner son domicile chaque soir.
2. Indemnités forfaitaires
   a) Une indemnité forfaitaire de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage de 18 francs par jour de travail est due à tous les travailleurs.
   b) L'indemnité est réduite à 9 francs (réduction de 50 % de l'indemnité entière) dans les cas suivants :
      – pour les ouvriers occupés en atelier ou au dépôt,
      – pour les travailleurs occupés à l'extérieur de l'entreprise à 50 % ou moins en raison d'un accident ou d'une maladie,
      – jusqu'au 31 décembre 2020, si un véhicule est fourni par l'entreprise.
   c) L'indemnité est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs. On entend par outillage, l'entretien et le remplacement du petit outillage personnel à main.
   d) 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. *[…]*

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 œuvre 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. *[…]*
3. Dans le cas où un travailleur est appelé à faire l'usage d'un véhicule dans le cadre de son activité professionnelle, s'il ne dispose pas d'un permis de conduire valable, il doit en informer l'employeur avant la prise du véhicule.

Article 30 […]

Article 31 – Décompte et paiement du salaire

1. Le salaire est payé une fois par mois mais au plus tard avant le 7 du mois suivant. Il est versé au travailleur sur un compte bancaire ou postal.

   Un décompte salarial mensuel détaillé est remis au travailleur. Celui-ci doit contenir au moins les informations suivantes :

   a) les noms des parties ;
   b) la profession ;
   c) la classe de salaire du travailleur ;
   d) le salaire de base ;
   e) les heures ou jours d'absence pour maladie, accident, vacances ou justifiés ;
   f) les montants bruts détaillés ;
   g) les détails des déductions effectuées ;
   h) le montant net versé.
2. Sur demande présentée au moins un jour à l'avance, un acompte peut être délivré. Si l'acompte n'est pas versé sur un compte bancaire ou postal, l'employeur fait signer au travailleur une quittance et lui remet une copie.
3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions des présents usages touche son salaire au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de salaire.
4. *[…]*

Article 32 – Outillage et matériel

1. La fourniture de l'outillage est à la charge de l'employeur. Demeurent réservées les dispositions l de l'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 œuvre romand (CPP-SOR) peut déroger à cette règle par accord spécial.
3. abrogé

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 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 31e 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) le taux de prime est équivalent pour tous les salariés sans distinction d'âge.
   b) l'assuré peut maintenir son affiliation à l'institution de prévoyance de son employeur jusqu'à l'âge de la retraite s'il bénéficie d'une rente transitoire selon dispositions de la convention collective de la retraite anticipée du second œuvre romand. Durant la période de versement de la rente transitoire, la Fondation de retraite anticipée verse les bonifications de vieillesse à l'institution de prévoyance du dernier employeur jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire AVS. Le droit au versement d'une rente ou d'un capital à l'âge légal de retraite demeure acquis auprès de la dernière institution de prévoyance vieillesse.
   c) le taux de prime est au minimum de 10,5 % du salaire assuré (épargne-vieillesse, risques et frais) qui est égal au salaire AVS.
   d) la cotisation est perçue dès le 1er janvier qui suit l'âge de 17 ans révolus à raison de 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du travailleur.
3. Les prestations doivent être les suivantes

   a)-b)-c)-d) […]

   e) Libération des primes après un délai de 90 jours.

4. Dans le canton de Genève, pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment, second œuvre :
   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 *[…]*.

5.-7. […]

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
      – 100 % 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) Ecole 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 ;
   c) 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 21e 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 21e 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.

Au cas où les indemnités versées par la caisse de compensation sont supérieures à la compensation versée au salarié, la différence lui est acquise.

2.-5. […]

Article 42 – Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel[6]

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 […]

Article 55 – Caution

Afin de garantir l'application de la CCT étendue et le respect des exigences conventionnelles par les entreprises signataires des présents usages, il est institué une caution conventionnelle selon le principe défini à l'annexe VI.

6 Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

Annexe I […]

Annexe II

Salaires – modifiés

Article 1

1. Les salaires effectifs au 31 décembre 2023 de tous les salariés assujettis aux présents usages sont augmentés de 0,70 franc / heure (177.7h / mois) au 1er février 2024.
   Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er janvier 2024 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire.
2. Salaires minimaux
   Les salaires minimaux bruts, horaires ou mensuels figurent sur les pages suivantes.

GE minima – Métiers du second œuvre à l'exception des courtepointières

nombre d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	Minima		Entreprise formatrice*		Entreprise formatrice*			
	dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe A	5331	30.00	5064	28.50	4798	27.00		
Travailleur Classe CE	5864	33.00	*sous réserve des conditions de l'art. 18.8*					
			3e année expérience		2e année expérience		1re année expérience	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	5331	30.00	4905	27.60	4798	27.00	4691	26.40
			2e année après AFP		1e année après AFP			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe B avec AFP[7]	4905	27.60	4416	24.85	3988.48*	22.45*		
Travailleur Classe B	4905	27.60						
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe C	4531	25.50	4078	22.95	3988.48*	22.45*		

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 1er janvier suivant cette échéance

*Conformément à l'article lllbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

[7] Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

GE minima – Courtepointière

nombre d'heures par mois 177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
	Minima		Entreprise formatrice*		Entreprise formatrice*			
	dès 3e année après CFC		2e année après CFC		1re année après CFC			
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure		
Travailleur Classe A	4798	27.00	4558	25.65	4318	24.30		
Travailleur Classe CE	5278	29.70	***sous réserve des conditions de l'art. 18.8**					

			3e année expérience		2e année expérience		1re année expérience	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur selon art.18.5	4798	27.00	4416	24.85	4318	24.30	4220	23.75

			2e année après AFP		1re année après AFP	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe B avec AFP[8]	4416	24.85	3988.48*	22.45*	3988.48*	22.45*
Travailleur Classe B	4416	24.85				

	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure	177.7 h	/heure
Travailleur Classe C	4078	22.95	3988.48*	22.45*	3988.48*	22.45*

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 1er janvier suivant cette échéance

*Conformément à l'article lllbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

[8] Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Annexe III

Jours fériés dans le canton de Genève

[…]

1er janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, jeudi du Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.

Annexe IV […]

Annexe V

Avenant cantonal genevois

A. Concernant les apprentis

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. 13	Mode de rémunération, salaires et compensation en temps selon horaire standard
Art. 14	Modes de rémunération, salaires et compensation en temps en temps selon horaire variable
Art. 18	Classes de salaire
Art. 19	Treizième salaire
Art. 20	Vacances
Art. 22	Congés de formation
Art. 31	Décompte et paiement du salaire
Art. 39	*[…]*
Art. 43	*[…]*

2. Rémunération des apprentis :

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

–	1re année	20 % du salaire classe A	6.00 fr. /heure
–	2e année	30 % du salaire classe A	9.00 fr. /heure
–	3e année	50 % du salaire classe A	15.00 fr. /heure
–	4e année	60 % du salaire classe A	18.00 fr. /heure

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

		Décorateur/trice d'intérieur	**Courtepointier/ère**
–	1re année	300 fr. / mois	300 fr. / mois
–	2e année	450 fr. / mois	400 fr. / mois
–	3e année	600 fr / mois	700 fr. / mois
–	4e année	850 fr / mois	

Les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis de 1re 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.

Annexe VI

Caution

Article 1 – Principe

1. Aux fins de garantir les contributions aux frais d'exécution, et de satisfaire aux exigences contractuelles des commissions professionnelles paritaires cantonales et centrale (CPPC et CPP-SOR), toutes les entreprises ou parties d'entreprises assujetties aux présents usages sont tenues de déposer avant le début des travaux mentionnés dans le champ d'application, auprès de la CPPC, une caution se montant au maximum à 10 000 francs ou l'équivalent en euros. La caution peut être fournie en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPP-SOR est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'utilisation doit en être spécifiée. La caution déposée en espèces sera placée par la CPP-SOR sur un compte bloqué et rémunérée au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.
2. Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser une caution lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à 2 000 francs. Cette exonération est valable par année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre 2 000 francs et 20 000 francs par année civile, le montant de la caution à fournir s'élève à 5 000 francs. Si le volume des commandes excède 20 000 francs, la caution à déposer correspond à l'intégralité de la somme de 10 000 francs. Si le contrat d'entreprise est inférieur à 2 000 francs, il devra être présenté à la CPP-SOR.
3. La caution ne doit être versée qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. La caution doit aussi être prise en considération en présence d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale. L'apport de la preuve sur le versement déjà effectué d'un montant de cautionnement incombe à l'entreprise.

Articles 2-7 […]

Annexes VII – VIII […]

Annexe IX

L'augmentation des salaires effectifs figure à l'annexe II, article 1 al. 1.

Màj/15.02.24