



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## **Modifications juin 2017** (complément au document de base UEchaf 2016)

# **U S A G E S**

## **ECHAFAUDEURS**

### **(UEchaf)**

---

Ces modifications tiennent lieu de complément au document de base de mai 2016

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>.

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>.

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

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

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

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

Modifications juin 2017

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juin 2017)

---

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 nationale pour les échafaudeurs  
suisse étendue par arrêté du Conseil fédéral du 20 juin 2013,  
vu l'arrêté de modification du Conseil fédéral du 11 mai 2017,  
modifie comme suit le document de base de mai 2016 :

**Article 13 – Salaire (salaires de base, classes de salaire,  
versement, 13<sup>e</sup> salaire, adaptation des salaires, cas  
particuliers) – (al. 1 et 2 modifiés)**

1. Salaires de base : les salaires de base suivants s'appliquent aux classes salariales mentionnées au chiffre 3. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit. Demeurent réservés les cas particuliers au sens de l'alinéa 6 du présent article.

---

**Salaires mensuels de base selon les classes salariales**

---

<b>Q</b>	<b>A</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>C</b>
par mois	par mois	par mois	par mois	par mois
5 296.–	5 082.–	4 770.–	4 414.–	4 193.–

---

Le salaire horaire est calculé comme suit :

Salaire mensuel divisé par 182,5 heures = salaire horaire.

### Recommandations salariales pour les contrats d'apprentissage

Année d'apprentissage	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>
	entre 865.- Et 1 045.-	Entre 1 065 et 1 525	entre 1 475 et 1 880

#### 2. Adaptation des salaires :

- a) Les salaires effectifs seront revalorisés de 23 francs par mois en moyenne (13 centimes par heures). L'employeur effectue la répartition individuelle.
- b) Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon la lettre a.

#### 3. Classes salariales : les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'al. 1<sup>er</sup> du présent article :

Classes salariales		Conditions
<b>Q</b>	Chef monteur en échafaudages	Chef monteur en qualité de chef de groupe avec certificat fédéral de capacité, ou formation équivalente de l'UE, ou engagé par l'employeur dans cette fonction.
<b>A</b>	Chef de groupe en échafaudages	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Chef de groupe avec formation, achevée avec succès, de la SESE/Poly-bâtiment ou formation équivalente de l'UE</li> <li>– Monteur en échafaudages avec expérience pratique correspondante et engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 comme chef de groupe</li> <li>– Monteur en échafaudages avec Certificat fédéral de capacité (CFC) et engagé par l'employeur en qualité de chef de groupe</li> </ul>

<b>B1</b>	Monteur en échafaudages	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Monteur en échafaudages ayant terminé l'apprentissage avec succès (CFC) ou une formation équivalente de l'UE</li> <li>– Monteur avec l'expérience correspondante et promu de la classe B2 à la classe B1 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications</li> </ul>
<b>B2</b>	Monteur en échafaudages	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Monteur avec apprentissage de base aide polybâtitseur (AFP), direction professionnelle échafaudages ou formation équivalente de l'UE</li> <li>– Monteur promu de la classe de salaire C à la classe B2 par l'employeur en raison de ses bonnes qualifications.</li> </ul>
<b>C</b>	Aide-monteur d'échafaudages	Collaborateur sans connaissances professionnelles de monteur d'échafaudages

Garantie du salaire acquis : lorsqu'ils changent d'emploi dans la même branche, les travailleurs conservent la classe de salaire qu'ils ont acquise. Les positions Q (chef monteur) et A (chef de groupe) font exception. Les travailleurs ayant travaillé jusqu'au 31 mars 2008 dans la classe B doivent être attribués à la classe de salaire B1.

4. Attribution aux classes de salaire : l'attribution à une classe de salaire est le fait de l'employeur, lors de la première embauche dans l'entreprise. Elle doit être communiquée au travailleur par écrit à la fin du premier mois de travail au plus tard (art. 330b CO). La classification doit figurer sur le décompte salarial individuel. En cas de désaccord sur l'attribution à la classe salariale, il est possible de faire appel à la Commission professionnelle paritaire.

5. Qualifications et adaptation des salaires : chaque année, durant le premier trimestre de l'année civile, le travailleur est qualifié par l'employeur. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. Le cas échéant, l'adaptation du salaire aura lieu en même temps. Une adaptation contractuelle du salaire conforme aux usages demeure réservée.
6. Réglementation des salaires dans les cas particuliers : dans les cas particuliers, les salaires individuels sont convenus par écrit entre l'employeur et le travailleur avant le début du travail, en se référant au présent article. Dans ces cas, les salaires de base définis dans les usages ont seulement valeur de référence. Dès leur conclusion, les accords doivent être soumis à la Commission professionnelle paritaire pour autorisation. En fonction des circonstances du cas précis, celle-ci peut déterminer si, et dans quels délais, le salaire minimum doit être observé, ou procéder à un examen périodique de la situation.  
Exemples de cas particuliers :
  - a) les travailleurs qui ne sont pas, physiquement et/ou mentalement, en pleine possession de leurs moyens ;
  - b) les jeunes de moins de 17 ans ;
  - c) les stagiaires, les écoliers et les étudiants engagés pour une période inférieure à deux mois au cours de l'année civile ;
  - d) les travailleurs qui viennent d'achever leur apprentissage pendant deux ans tout au plus.
7. Versement du salaire : le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé.
8. [...]
9. 13<sup>e</sup> salaire : Dès l'engagement dans l'entreprise, les travailleurs ont droit au 13<sup>e</sup> salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13<sup>e</sup> salaire est versé au prorata de la période travaillée. Le versement se fait comme suit :

- a) Si les rapports de travail ont duré toute une année civile, les travailleurs rémunérés au mois perçoivent, à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen (pour le calcul voir tableau en annexe III). Aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13<sup>e</sup> salaire. Les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (annexe III).
  - b) Paiement au prorata: lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paye, en sus de leur salaire, un montant correspondant à 8.3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée (pour le calcul voir le tableau annexe III).
10. Travail à la tâche : le travail à la tâche est interdit dans le secteur du montage d'échafaudages en Suisse. Sont considérées comme activités relevant du travail à la tâche celles rémunérées non pas en fonction du temps, mais de la quantité de travail fourni ou du résultat du travail.

**Annexe 3 (inchangée)****Tableau pour le calcul en pour cent du salaire de vacances (art. 9 usages) et du 13<sup>e</sup> salaire (art. 13, al. 9 usages)**

Genres de salaires et autres prestations versées au travailleur	Droit du travailleur au :	
	Salaire de vacances	13 <sup>e</sup> salaire
<b>1 Salaires de base individuels</b>		
Salaire horaire, hebdomadaire, mensuel	oui	oui
<b>2 Autres prestations assimilables à un salaire</b>		
13 <sup>e</sup> salaire	non	non
Participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice, gratification, provisions	non	non
Honoraires aux membres du conseil d'administration	non	non
Tantièmes	non	non
<b>3 Salaires en cas d'absence</b>		
Salaire afférent aux vacances (en espèces ou note de crédit)	non	oui
Salaire afférent aux jours fériés	oui	oui
Salaire afférent aux absences justifiées selon usages	oui	oui
Indemnité-intempéries selon usages	oui	oui
Indemnité pour perte de gain par suite de réduction d'horaire	oui	oui
Prestations du Gebafonds pour compenser la perte de gain pendant les cours de formation et de perfectionnement	non <sup>1</sup>	non <sup>1</sup>
Salaire payé pendant la formation professionnelle, dépassant les prestations du Gebafonds	oui	oui
Salaire payé en cas de maladie, en cas d'accident (SUVA)	non <sup>2</sup>	non <sup>2</sup>

Salaire payé en cas de maladie et d'accident, dépassant les prestations selon élément ci-dessus (jours de carence SUVA y compris)	oui	oui
Allocation pour perte de gain (APG) en cas de service obligatoire suisse, militaire, service dans la protection civile et service civil	oui <sup>3</sup>	oui <sup>3</sup>
Prime de fidélité	oui	oui
<b>4 Salaires en nature</b>		
Salaire en nature	oui	oui
Allocation de logement	oui	oui
Appartement de service	non	oui
<b>5 Suppléments et primes</b>		
Heures supplémentaires	oui <sup>4</sup>	oui <sup>4</sup>
Travail de nuit et du dimanche	oui	oui
Temps de voyage	oui <sup>4</sup>	oui <sup>4</sup>
<b>6 Allocations et frais</b>		
Indemnité de repas	non	non
Indemnité de déplacement, en cas de remboursement des frais	non	non
Indemnité de déplacement du domicile au lieu de travail, en cas de remboursement des frais	non	non
Billets de transport à tarif réduit ou gratuits	non	non
Remboursement des frais lors de déplacements	non	non
Remboursements des frais en tous genres	non	non
Allocation de travail de nuit par équipes, en cas de remboursement des frais	non	non
Indemnité pour travail en altitude, en cas de remboursement des frais	non	non
Indemnité pour vêtements en cas d'usure anormale	non	non
<b>7 Cadeaux et prestations diverses</b>		
Cadeaux d'ancienneté	non	non
Cadeaux en nature	non	non



Indemnité de départ	non	non
Salaire payé en cas de décès	non	non
Prestations de l'employeur pour frais de formation	non	non
Prestations lors du jubilé de l'entreprise, seulement tous les 25 ans	non	non
Cotisations AVS/AI/APG/AC ainsi qu'impôts pris en charge par l'employeur	non	non
Primes de reconnaissance pour propositions intéressantes	non	non
Allocations de ménage, pour enfants, de naissance, de mariage	non	non
Autres primes de fidélité que celles mentionnées sous chiffre 3 sous le titre « prime de fidélité »	non	non

- 
- 1 Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> salaire sont compris dans les prestations du Gebafonds.
  - 2 Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> salaire sont compris dans les prestations de la SUVA et doivent être assurés dans les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie.
  - 3 Le droit aux vacances et la part du 13<sup>e</sup> salaires sont compris dans les prestations APG et de la Caisse de compensation militaire (CCM) et sont remboursés à l'employeur.
  - 4 Le droit du travailleur au salaire de vacances et au 13<sup>e</sup> salaire concernant les heures supplémentaires, ainsi que le salaire pour temps de voyage n'existe que si les suppléments sont décomptés en heures ; en revanche ce droit n'existe pas si le décompte est établi forfaitairement en francs sur la base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. En outre, les travailleurs rémunérés au mois n'ont, en ce qui concerne les positions mentionnées, aucun droit au salaire de vacances ni au 13<sup>e</sup> salaire I.