



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

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

## **U S A G E S**

### **Mécatronique**

#### **(UMéca 2018)**

---

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

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office  
<http://www.ge.ch>

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>



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 de la mécatronique conclue à Genève le 30 juin 2013 (RSG J 1 50.37),  
vu les Arrêtés du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> février 2017 et 16 mai 2018, (RSG J 1 50.36,  
établit ce qui suit :

## **TITRE 1 – Objet et champ d'application**

### **Article I – Objet**

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

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

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées de la convention collective de travail de la mécatronique genevoise mentionnée en préambule.

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur (entreprise, secteur et partie d'entreprise), suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, des travaux relevant de la mécatronique. Par mécatronique, on entend la technique industrielle consistant à utiliser la mécanique, l'électronique, l'automatique et l'informatique pour la conception et la fabrication de produits. Par travaux, on entend la fabrication, l'installation, la maintenance et la réparation.

Sont considérés comme faisant partie de la mécatronique les secteurs de l'industrie manufacturière suivants :

- a) Métallurgie
- b) Produits métalliques, à l'exclusion de :
  - Structures métalliques et parties de structures métalliques;

- Portes et fenêtres en métal;
  - Radiateurs et chaudières pour le chauffage central;
  - Serrurerie;
  - Forges;
  - Serrures et ferrures.
- c) Produits informatiques, électroniques et optiques à l'exclusion de l'horlogerie
- d) Machines et équipements à l'exclusion de :
- Maintenance navale;
  - Maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux;
  - Equipements de transport;
  - Installation et démantèlement d'équipements industriels.

Sont également considérés comme faisant partie de la mécatronique les secteurs suivants :

- e) Travaux spécialisés de fabrication et d'installation d'ascenseurs, d'escaliers mécaniques et de trottoirs roulants, y compris leur réparation et entretien;
- f) Fabrication et maintenance des systèmes de protection contre les incendies à l'exception de l'installation des sprinklers.

<sup>2</sup> Les usages, dans leur ensemble, sont applicables à tous les travailleurs (y compris les apprentis) des entreprises, secteurs et parties d'entreprises mentionnés ci-dessus et ce, quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3, ainsi que les annexes) ne s'appliquent pas :

- aux stagiaires encadrés par une institution de formation reconnue;
- aux cadres exerçant une fonction dirigeante élevée;
- aux travailleurs soumis à une convention collective de travail étendue à Genève dans le secteur du bâtiment, notamment celle de la métallurgie du bâtiment;
- aux travailleurs soumis à la convention collective nationale de travail étendue pour l'artisanat du métal suisse.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

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

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

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail ainsi que ses ordonnances (ci-après: LTr).

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

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

#### **Loi sur l'assurance-accidents**

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

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

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

#### **Egalité entre femmes et hommes**

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

#### **Lutte contre le travail au noir**

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

### **Droit des étrangers**

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

### **Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

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

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

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

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

### **Article V – Contrôles**

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

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

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

### **Article VI – Sanctions**

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

**Article VII – Voie de recours**

<sup>1</sup> 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.

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

**Article VIII – Compétence de la commission paritaire**

<sup>1</sup> 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.

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

---

**<sup>1</sup> Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

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

<sup>3</sup> 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 <sup>1</sup>

### I Dispositions générales

#### *Articles 1-5 [...]*

#### **Article 6 – Contribution aux frais d'exécution**

a. Pour couvrir les frais résultant [...] de l'application de la convention collective de la mécatronique, il est institué une contribution aux frais d'exécution.

La contribution globale s'élève respectivement :

- Pour les travailleurs : à 0,04 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13ème salaire non compris);
- Pour l'employeur : à 0,04 % de la masse des salaires bruts des employés selon décompte AVS (13ème salaire non compris);

b. Les personnes qui acquittent une contribution, en application des articles y relatifs de la CCT nationale Swissmem, sont dispensées de payer la contribution professionnelle.

### II Conditions de travail

#### *Article 7-10 [...]*

#### **Article 11 – Durée du travail**

La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures. La durée du travail doit être mentionnée dans le contrat de travail.

##### 1. Systèmes spéciaux de durée du travail

a. Pour tenir compte des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des systèmes spéciaux de durée du travail peuvent être introduits dans les entreprises sur la base de 40 heures par semaine en moyenne. Sous réserve des règles habituelles relatives à l'horaire libre, les conditions cadres suivantes doivent être respectées :

---

<sup>1</sup> Les dispositions spécifiques au secteur sont tirées de la convention collective de travail mentionnée en préambule et édictées conformément aux principes validés par le CSME en date du 19.01.2018



- la durée hebdomadaire du travail ne dépassera pas 45 heures et, sous réserve des heures de travail compensées, ne sera pas inférieure à 30 heures. Si elle est inférieure à 30 heures, aucune compensation ne pourra être exigée du travailleur. Si elle dépasse 45 heures, les heures en plus seront considérées comme du travail supplémentaire en application des dispositions fédérales (LTr).
- la période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 60 heures en plus ou en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent être compensées et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires; sous réserve des dispositions fédérales applicables en matière de durée du travail supplémentaire (LTr).
- le salaire est versé sur la base de la semaine de 40 heures.

### **Art. 11a – Dérogation temporaire à la durée hebdomadaire normale du travail et/ou aux horaires de travail**

#### **1. Principes généraux**

- a. Pour surmonter des difficultés économiques et dans le but de maintenir des emplois dans le canton de Genève, la commission paritaire conventionnelle (ci-après: CPC) peut, dans des cas exceptionnels, accorder à une entreprise ou à une partie d'entreprise une dérogation temporaire à la durée hebdomadaire normale de travail de 40 heures prévue à l'article 11 et/ou aux horaires de travail prévus par cet article.
- b. Il y a difficultés économiques au sens du ch. 1 lit. a lorsque :
  - une entreprise peut démontrer une situation déficitaire, ou
  - une entreprise peut démontrer qu'une telle situation la menace dans les six prochains mois.

#### **2. Procédure**

Pour pouvoir déroger temporairement à la durée hebdomadaire normale du travail de 40 heures et/ou aux horaires de travail prévus par l'article 11, une entreprise doit procéder de la manière suivante :

- a. L'entreprise remet à la CPC une demande écrite dans laquelle est motivée la nécessité d'une dérogation à la durée du travail et/ou aux horaires de travail au moyen de documents appropriés. Chaque demande doit être examinée dans le cadre d'une évaluation complète des diverses mesures pouvant contribuer à

atteindre l'objet visé; il faudra en particulier tenir compte de l'urgence des mesures et de la possibilité de les réaliser. La CPC peut, à cet égard, solliciter des experts externes.

- b. La CPC soumet la demande pour préavis aux parties contractantes, et, si elle existe, à la représentation des travailleurs dans l'entreprise.
- c. Pour formuler son préavis, le syndicat UNIA est en droit de se renseigner auprès de la commission du personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'une telle commission, organiser une réunion des travailleurs concernés dans les locaux de l'entreprise et pendant les heures de travail. Les modalités d'organisation de la réunion sont convenues avec l'entreprise et l'UIG.
- d. Si la demande de dérogation est admise, sa durée est de douze mois au maximum; elle peut être assortie de conditions, notamment s'agissant de l'aménagement des horaires de travail. Un point de situation est fait avec la CPC après 6 mois. De plus, elle doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail pour les collaborateurs concernés.
- e. Les heures travaillées en plus dans le cadre d'une dérogation ne sont pas compensées financièrement, sauf en cas de bénéfice de l'entreprise à la fin de la mesure.
- f. Si la demande de dérogation est rejetée, l'entreprise peut saisir la Chambre des relations collectives de travail, qui statue en tant que tribunal arbitral. La décision de cette instance est définitive.
- g. Une demande de prolongation de la dérogation est soumise à la procédure prévue aux lit. a, b, c et e.

### 3. Devoir de discrétion

Les membres de la CPC et les membres des parties contractantes qui participent à la procédure sont tenus de garder le secret sur les informations relatives aux affaires de l'entreprise à l'égard des personnes extérieures à l'entreprise.

### 4. Heures supplémentaires

Lorsqu'une dérogation est en cours, des heures supplémentaires ne doivent pas être accomplies en plus de manière permanente. En cas de compensation des heures supplémentaires par un congé, celui-ci sera aussi d'une durée majorée de 25 %.

### 5. Protection contre les licenciements

Lorsqu'une dérogation est en cours, l'employeur ne peut pas licencier les travailleurs concernés pour des motifs économiques sous peine de

voir la dérogation prendre fin avec effet à la date de l'annonce du licenciement. Tout licenciement envisagé doit être annoncé à la CPC sept jours au moins à l'avance. La dérogation prend également fin si la CPC n'a pas été informée d'un licenciement envisagé pour des motifs non économiques.

### **Article 12 – Heures supplémentaires**

a. [...]

b. Les heures supplémentaires ordonnées seront payées dès la première heure avec un supplément de 25 %. D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'égale durée.

### **Article 13 – Salaires**

a. [...]

b. Font partie du salaire les suppléments d'équipes pour travail en équipes permanent, mais non les suppléments pour travail pénible, tels que, par exemple, les inconvénients dus à la chaleur, au bruit, etc.

c. Les salaires minima sont déterminés par la grille de salaire fixée dans l'annexe aux présents usages.

### **Article 14 – Indemnité de fin d'année (13ème salaire)**

#### **1. Application générale**

Les travailleurs reçoivent une indemnité de fin d'année équivalente à un mois de salaire qui, en règle générale, sera payée en décembre. Toutefois, elle peut être versée en deux fois : en juin et en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité sera payée prorata temporis; seuls comptent les mois complets.

#### **2. Calcul de l'indemnité de fin d'année**

a. Pour le calcul de l'indemnité de fin d'année, le salaire est défini comme suit :

- pour le personnel rétribué au mois : le salaire mensuel normal, non compris les suppléments, tels que les allocations pour enfants et les indemnités pour le travail supplémentaire. Le gain mensuel est calculé sur la base de la moyenne des 12 mois précédents;
- le même principe est appliqué pour le personnel rétribué à l'heure, le salaire horaire moyen normal étant multiplié par 173,33.

- b. En cas d'absence, l'indemnité de fin d'année peut être réduite dans la mesure où l'employeur est délié de son obligation de payer tout ou partie du salaire. Dans ce cas (ex. chômage partiel, prestations d'assurance perte de gain), c'est l'organe payeur qui verse à l'entreprise ou directement à l'assuré la partie correspondante du 13<sup>ème</sup> salaire, soit le 8,33% de l'indemnité.

### **Article 15 [...]**

#### **Article 16 – Vacances**

1. Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

	Nombre de jours	Taux de l'indemnité vacances pour les collaborateurs payés à l'heure
- Jusqu'à 20 ans	25 jours	10.64 %
- Dès 20 ans révolus	22 jours	9.24 %
- Dès 30 ans révolus	24 jours	10.16 %
- Dès 40 ans révolus	25 jours	10.64 %
- Dès 50 ans révolus	27 jours	11.58 %
- Dès 60 ans révolus	30 jours	13.04 %

2. Les apprentis ont droit aux vacances mentionnées dans l'annexe salariale aux présents usages (catégorie sous chiffre 5)

#### **Article 17 – Jours fériés et jours chômés payés**

- a. Le travailleur reçoit son salaire pour le temps de travail perdu, à concurrence des jours fériés suivants :
- 1<sup>er</sup> janvier
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Ascension
  - Lundi de Pentecôte
  - 1<sup>er</sup> août
  - Jeûne genevois
  - Noël
  - 31 décembre

- b. Le travailleur reçoit son salaire pour le temps de travail perdu et les jours chômés payés suivants :
- 2 janvier
  - 1<sup>er</sup> mai

### **Articles 18-21 [...]**

#### **Article 22 – Maladie**

- a. L'employeur est tenu de contracter une assurance perte de gain en cas de maladie. Le contrat doit prévoir le versement des prestations s'élevant à 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs.  
Le délai d'attente ne peut excéder 60 jours.  
En cas d'incapacité partielle de travail, dans la mesure où elle atteint au moins 50%, l'indemnité journalière est calculée proportionnellement.
- b. [...]
- c. L'employeur doit également garantir aux travailleurs le paiement du salaire selon les modalités suivantes :
- De la 1<sup>ère</sup> à la 3<sup>ème</sup> année de service : 80 % du salaire durant tout le délai d'attente;
  - Dès la 4<sup>ème</sup> année de service : 100% du salaire dès le 1<sup>er</sup> jour pour une durée de 90 jours au maximum par cas. Au-delà, c'est le principe de l'indemnisation à 80% du salaire qui s'applique.
- d. La participation financière de l'entreprise à l'assurance perte de gain correspondra à 50 % au minimum de la prime.
- e. En cas d'absence d'un travailleur pour cause de maladie ou d'accident, l'entreprise fait l'avance du salaire, sauf dans les cas où il y a faute grave du travailleur et/ou absence non justifiée. Les entreprises peuvent faire dépendre ledit paiement de la production d'un certificat médical (même dès le 1<sup>er</sup> jour).

#### **Article 23 – Accidents**

##### Accident professionnel

L'employeur complète les prestations de la SUVA sur la perte de gain, de manière à ce que le travailleur touche le 100 % de son salaire pendant sa période d'accident. L'employeur peut conclure pour ce faire une assurance à ses frais.

**Article 24 – Congé de maternité**

Pour les travailleuses avec plus de 10 mois de service, le congé de maternité comporte une prise en charge durant 16 semaines dont 14 semaines à 100 % et 2 semaines à 80 %. En dessous de 10 mois de service, les dispositions légales s'appliquent.

**Article 25 – Indemnisation du service militaire**

1. Pendant la durée de l'école en qualité de recrue :
  - Durant toute l'école de recrue 80% du salaire
2. Pendant la durée des autres périodes de service militaire devant être accomplies dans l'année :
  - pendant un mois 100% du salaire
  - au-delà d'un mois 80% du salaire
  - a. Les entreprises peuvent faire dépendre l'octroi de l'indemnisation du service militaire, pour du service d'une durée plus longue qu'un mois par an, de l'engagement du travailleur de maintenir les relations de travail au moins encore six mois après le service militaire.
  - b. Les allocations légales pour perte de salaire sont comprises dans les taux susmentionnés. Si, par rapport aux taux indiqués au ch. 1 du présent article, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée que ceux-ci, c'est cette dernière qui est versée.

**Articles 26-28 [...]**

**Annexe****Grille des salaires minima**

Salaires minima versés 13 fois/an sur la base de la durée hebdomadaire de travail de 40h00.

	<u>Annuel</u>	<u>Mensuel</u>	<u>Horaire*</u> (Salaires de base sans suppléments jours fériés/chômés, vacances et 13 <sup>ème</sup> salaire)
<b>1. Travailleurs &amp; travailleuses sans CFC</b>			
– Moins d'une année d'expérience professionnelle	50 050 F	3 850 F	22.21 F
– Entre 1 à 4 ans d'expérience professionnelle	53 950 F	4 150 F	23.94 F
– De 5 à 10 ans d'expérience professionnelle	55 575 F	4 275 F	24.66 F
– Avec plus de 10 ans d'expérience professionnelle	58 175 F	4 475 F	25.82 F
<b>2. Travailleurs &amp; travailleuses avec CFC (ou diplôme étranger équivalent)</b>			
– Moins d'une année d'expérience professionnelle	58 175 F	4 475 F	25.82 F
– Entre 1 à 4 ans d'expérience professionnelle	61 425 F	4 725 F	27.26 F
– De 5 à 10 ans d'expérience professionnelle	64 025 F	4 925 F	28.41 F
– Avec plus de 10 ans d'expérience professionnelle	67 925 F	5 225 F	30.14 F
<b>3. Techniciens &amp; techniciennes, niveau ET ou maturité professionnelle (ou diplôme étranger équivalent)</b>			
– Moins d'une année d'expérience professionnelle	67 925 F	5 225 F	30.14 F
– Entre 1 à 4 ans d'expérience professionnelle	71 175 F	5 475 F	31.59 F

– De 5 à 10 ans d'expérience professionnelle	77 025 F	5 925 F	34.18 F
– Avec plus de 10 ans d'expérience professionnelle	82 875 F	6 375 F	36.78 F

#### 4. Ingénieurs & ingénieures

##### a. Niveau HES (ou diplôme étranger équivalent)

– Moins d'une année d'expérience professionnelle	70 525 F	5 425 F	31.30 F
– Entre 1 à 4 ans d'expérience professionnelle	77 025 F	5 925 F	34.18 F
– De 5 à 10 ans d'expérience professionnelle	83 525 F	6 425 F	37.07 F
– Avec plus de 10 ans d'expérience professionnelle	91 325 F	7 025 F	40.53 F

##### b. Niveau EPF (ou diplôme étranger équivalent)

– Moins d'une année d'expérience professionnelle	78 325 F	6 025 F	34.76 F
– Entre 1 à 4 ans d'expérience professionnelle	82 225 F	6 325 F	36.49 F
– De 5 à 10 ans d'expérience professionnelle	90 025 F	6 925 F	39.95 F
– Avec plus de 10 ans d'expérience professionnelle	96 525 F	7 425 F	42.84 F

*Ex. de calcul pour le premier salaire horaire :*

$$[3850 / \text{nombre d'heures travaillées par mois}] = [3850 / (260/12*8)] = [3850 / 173.33] = 22.21$$

Salaire mensuel : le salaire minimum mensuel doit être respecté, et ce indépendamment de l'octroi d'un éventuel bonus ou d'une éventuelle gratification (art. 322d CO). Demeure réservée l'analyse de situations particulières par la CPC.

\*Salaire horaire : Les indemnités suivantes s'ajoutent au salaire horaire de base :

- l'indemnité jours fériés/chômés (sur le salaire de base)
- l'indemnité vacances (sur le salaire de base, avec l'indemnité jours fériés/chômés)
- le 13<sup>ème</sup> salaire (sur le salaire de base, avec les indemnités vacances et jours fériés/chômés).



**5. Apprentis & apprenties**

	<b>Salaire mensuel</b>	<b>Vacances (semaines)</b>
<b>Techniques</b>		
1 <sup>ère</sup> année	325 F	13
2 <sup>ème</sup> année	850 F	6
3 <sup>ème</sup> année	1175 F	5
4 <sup>ème</sup> année	1600 F	5
<b>Commerce</b>		
1 <sup>ère</sup> année	670 F	8
2 <sup>ème</sup> année	875 F	6
3 <sup>ème</sup> année	1200 F	5

**6. Jobs d'été (enfants des collaborateurs/trices de l'entreprise, engagé-e-s durant les vacances scolaires)**

	<b>Salaire horaire</b>	<b>vacances incluses</b>
Dès 15 ans révolus	15,74 F	17,40 F
Dès 16 ans révolus	16,54 F	18,30 F
Dès 17 ans révolus	17,44 F	19,30 F
Dès 18 ans révolus	18,62 F	20,60 F
Dès 19 ans révolus	19,25 F	21,30 F

NB / CF/ LDP / NaD 12.07.2018