CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

POUR LES MÉTIERS TECHNIQUES DE

LA METALLURGIE DU BATIMENT

DANS LE CANTON DE GENÈVE

EDITION 2016 - Complétée en mars 2022

TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE 4

I. DISPOSITIONS GENERALES 5

ART. 1 CHAMP D'APPLICATION DU POINT DE VUE TERRITORIAL 5
ART. 2 CHAMP D'APPLICATION DU POINT DE VUE DU GENRE DE L'EMPLOYEUR 5
ART. 3 CHAMP D'APPLICATION DU POINT DE VUE DU PERSONNEL 6
ART. 4 INTÉRÊTS PROFESSIONNELS 6
ART. 5 POURPARLERS PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 6
ART. 6 CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE 7
ART. 7 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX 7
ART. 8 AFFICHAGE SYNDICAL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL 8
ART. 9 CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE 8

II. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL 9

ART. 10 DURÉE DU TRAVAIL 9
ART. 11 HORAIRE DE TRAVAIL 9
ART. 12 DÉROGATIONS À LA DURÉE ET À L'HORAIRE DE TRAVAIL 9
ART. 13 FERMETURE GÉNÉRALE DES CHANTIERS ET ATELIERS 10
ART. 14 DÉLAI DE CONGÉ 11
ART. 15 PAUSE 11

III. SALAIRES ET INDEMNITES DIVERSES 12

ART. 16 SALAIRES 12
ART. 17 PAIE 12
ART. 18 SUPPLÉMENTS DE SALAIRE POUR DÉPASSEMENTS D'HORAIRE 13
ART. 19 INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS 13
ART. 20 RETENUE 15
ART. 21 ADAPTATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIE 15
ART. 22 INDEMNITÉS PROFESSIONNELLES DIVERSES 16
ART. 23 HABITS DE TRAVAIL 16
ART. 24 TREIZIÈME SALAIRE 16

IV. PRESTATIONS SOCIALES 17

ART. 25 VACANCES 17
ART. 26 INDEMNITÉS POUR JOURS FÉRIÉS 22
ART. 27 INDEMNITÉS POUR INSPECTION MILITAIRE 22
ART. 28 INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES 22
ART. 29 ASSURANCE-MALADIE 23
ART. 30 ASSURANCE-ACCIDENTS 24
ART. 31 ASSURANCE 2ÈME PILIER 24
ART. 32 SERVICE MILITAIRE 25
ART. 33 ASSURANCE-VIEILLESSE ET SURVIVANTS (AVS), ASSURANCE-INVALIDITÉ (AI), ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN (APG), ASSURANCE-CHÔMAGE (AC) 26
ART. 34 RETRAITE ANTICIPÉE 26

V. OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS 26

ART. 35 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 26
ART. 36 TRAVAIL AU NOIR 27
ART. 37 OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS 27

VI. INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES 28

ART. 38 COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE 28
ART. 39 CAISSES DE COMPENSATION 28
ART. 40 FONDS DE LA CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE 29
ART. 41 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 29

VII. CLAUSES GENERALES 30

ART. 42 EXÉCUTION COMMUNE 30
ART. 43 TÂCHES DE LA COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE 30
ART. 44 PEINES CONVENTIONNELLES 31
ART. 45 PAIX DU TRAVAIL 32
ART. 46 INSTANCES ARBITRALES ET CIVILES 32
ART. 47 RELATIONS AVEC DES TIERS 33

VIII. DISPOSITIONS FINALES 34

ART. 48 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 34

ANNEXE I Apprentis
ANNEXE II Salaires minimaux
ANNEXE III Suppléments de salaire
ANNEXE IV Primes pour l'assurance collective perte de gain en cas de maladie
ANNEXE V Taux de cotisations pour les frais d'exécution à la CCT

Préambule

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
Conclue entre :

AGCV-suissetec, Association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation,
AIEG, Association des installateurs électriciens du canton de Genève,
AMFIS, Association des maîtres ferblantiers et installateurs sanitaires du canton de Genève,
Metaltec Genève, Association genevoise de la construction métallique et du store,
Suissetec, sanitaire ferblanterie toiture, Genève,
Metalfer, Syndicat patronal genevois de la construction métallique,
UGIE, Union genevoise des installateurs électriciens

d'une part,

et

Le Syndicat interprofessionnel UNIA, Région Genève

d'autre part.

I. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 Champ d'application du point de vue territorial

La présente convention collective de travail règle les conditions générales de travail entre les employeurs et les travailleurs exécutant des travaux dans les métiers techniques de la Métallurgie du Bâtiment sur le territoire du canton de Genève.

Art. 2 Champ d'application du point de vue du genre de l'employeur

[1] La présente convention collective s'applique à tous les employeurs, toutes les entreprises, aux secteurs et parties d'entreprises et aux sous-traitants qui exécutent à titre principal ou accessoire des travaux (construction, pose, installation, réparation, dépannage et/ou maintenance technique, à l'exception de la télé-maintenance) de :

a) Chauffage, climatisation, ventilation et isolation, y compris :
- *la tuyauterie industrielle*
- *les brûleurs et les citernes*
- *l'assemblage des divers éléments d'installations solaires relevant des techniques du bâtiment (y c. tubage/raccordement sans l'installation à 220 V); câblage dans la région du toit et, sur/dans le bâtiment jusqu'au raccordement aux autres installations solaires thermiques.*
- *les installations frigorifiques et thermiques*

b) Constructions métalliques, serrurerie et store métallique, y compris :
- *les façades, charpentes, fenêtres, parois et faux-plafonds métalliques*
- *la menuiserie métallique*
- *les systèmes de sécurité métallique*
- *les meubles métalliques*
- *les serrures (portes, coffres-forts etc...)*
- *les vérandas*

c) Ferblanterie et installations sanitaires, y compris :
- *les conduites de distribution de fluides*
- *les protections incendie à eau sous pression (sprinkler)*
- *le nettoyage des tuyauteries (curage, nettoyage chimique, traitement de protection)*
- *l'installation technique de piscines*

d) Installation électrique (basse ou haute tension), y compris :
- *les tableaux électriques*
- *les systèmes d'alarme*
- *le câblage informatique*
- *les installations de TED, IT et fibre optique*
- *les installations de la partie électrique des systèmes photovoltaïques*

[2] *A cette fin, les parties contractantes prendront toutes dispositions utiles pour que les tiers non liés par la présente convention, qu'ils soient employeurs ou travailleurs, participent ou se soumettent à cette dernière, au sens de l'article 356 ou 356b CO.*

Art. 3 Champ d'application du point de vue du personnel

[1] *La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel d'exploitation travaillant dans les ateliers ou sur les chantiers des entreprises ou secteurs d'entreprises visées à l'article 2, et ce quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.*

[2] *L'Annexe I, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail, définit les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.*

Art. 4 Intérêts professionnels

Les parties contractantes feront leur possible pour sauvegarder les intérêts professionnels communs; elles s'efforceront notamment :

- *de favoriser la formation professionnelle,*
- *de prendre toutes dispositions et mesures utiles en cas de sous occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail.*

Art. 5 Pourparlers pendant la durée de la convention collective

[1] *Les conditions de travail pour les entreprises et les travailleurs de la branche sont réglées pour toute la durée de la présente convention, sous réserve de l'adaptation des salaires et des indemnités de déplacement et de repas aux fluctuations de l'indice suisse des prix à la consommation, conformément aux modalités de l'article 21.*

[2] *Toutefois, pendant la durée de la convention collective, les parties examineront en commun les problèmes posés par la sécurité de l'emploi et les questions relatives au maintien dans le métier de la main-d'œuvre régulière.*

[3] *En outre, sur demande motivée de l'une des parties, les conditions de travail professionnelles pourront être discutées pendant la durée de la convention.*

[4] *Toutefois, les parties contractantes et adhérentes ne sont pas habilitées à présenter des revendications mettant en cause des dispositions essentielles ou fondamentales de ladite convention, étant admis que les conditions de travail sont réglées jusqu'à son échéance.*

Art. 6 Congé de formation syndicale

Afin de donner aux responsables syndicaux, membres d'une association professionnelle signataire de la convention collective de travail, la possibilité d'acquérir ou de développer leurs connaissances nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, des congés extraordinaires, dits de formation syndicale, leur sont accordés selon les modalités suivantes :

a) le total annuel des heures à disposition pour les congés de formation syndicale ne doit pas dépasser 1 % des heures travaillées par les travailleurs syndiqués; au besoin, cette norme pourra être révisée, étant entendu toutefois qu'elle constitue un maximum ;
b) les demandes de congé doivent être présentées par un syndicat signataire le plus tôt possible, mais au moins quinze jours à l'avance ;
c) pour bénéficier de congés de formation syndicale, le travailleur doit avoir travaillé depuis au moins deux ans à Genève au sein d'une entreprise conventionnée des métiers techniques du bâtiment ;
d) le syndicat transmet chaque année à la partie patronale le planning des cours dès qu'il est établi ;
e) les cours ont lieu de préférence en hiver ou au printemps ;
f) le syndicat doit éviter de convoquer en même temps aux cours plusieurs travailleurs de la même entreprise ;
g) les congés de formation syndicale ne réduisent pas le droit aux vacances, ni aux allocations familiales ;
h) l'employeur qui refuse un tel congé doit aviser l'association professionnelle signataire ou la Commission paritaire professionnelle ;
i) les associations patronales reçoivent à la fin de chaque cours le décompte des heures de chaque travailleur ;
j) pendant la durée des cours de formation syndicale, le travailleur n'a droit à aucun salaire, ni indemnité.

Art. 7 Délégués syndicaux

[1] Le délégué syndical siégeant dans une institution de la Métallurgie du Bâtiment, Genève, ne pourra pas être licencié en raison de son activité en tant que délégué.

[2] Le délégué doit avoir informé son employeur de sa fonction syndicale dès connaissance de celle-ci. Il doit par ailleurs et impérativement communiquer la date de ses absences aussitôt qu'il en a connaissance.

[3] Les employeurs facilitent les délégués syndicaux dans l'accomplissement de leur tâche.

[4] En cas de licenciement d'un délégué syndical, l'employeur est tenu de lui annoncer par écrit les motifs de cette décision.

[5] Il devra par ailleurs informer la Commission paritaire professionnelle du licenciement du délégué.

[6] *Le délégué peut dans le délai de dix jours dès réception de ladite décision, saisir la Commission paritaire professionnelle aux fins de médiation.*

[7] *La Commission paritaire professionnelle se déterminera avant l'échéance du délai de congé.*

[8] *A la fin de ce délai, si le licenciement est maintenu et s'il n'y a pas de faute de la part du travailleur, la Commission paritaire professionnelle s'efforcera de replacer celui-ci dans une autre entreprise conventionnée.*

[9] *Demeure réservé le cas du licenciement immédiat pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.*

Art. 8 Affichage syndical sur les lieux de travail

[1] *Les organisations syndicales signataires de la convention collective de travail ont le droit d'afficher des avis et des informations sur les lieux de travail.*

[2] *Seuls les textes émanant des syndicats et sous leur responsabilité peuvent être affichés.*

[3] *Préalablement, les textes doivent être soumis à l'approbation de l'employeur.*

[4] *En aucun cas, les textes ne peuvent traiter de questions sujettes à polémique.*

[5] *L'affichage ne peut se faire que sur les tableaux réservés à cet effet dans les ateliers et sur les chantiers, à l'exclusion de tout autre emplacement.*

Art. 9 Congé de formation professionnelle

Des congés de formation professionnelle peuvent être accordés aux travailleurs désirant améliorer leurs connaissances professionnelles aux conditions suivantes :

a) *le travailleur doit avoir exercé une activité auprès de son employeur depuis au moins un an d'affilée. Des dérogations peuvent être convenues entre employeur et travailleur, au profit de ce dernier ;*
b) *les demandes doivent être présentées par écrit, et dans la mesure du possible, au moins deux mois à l'avance. Le travailleur tiendra compte des possibilités de l'entreprise lors du dépôt de sa demande ;*
c) *l'employeur se prononce par écrit, et en principe au moins un mois avant le début des cours. Son refus, dûment motivé, peut être porté devant la Commission paritaire professionnelle dans un délai de 30 jours à compter du refus ;*
d) *pendant la durée des cours, le travailleur n'a droit à aucune rémunération sous quelque forme que ce soit de la part de son employeur ;*
e) *par exception à la clause ci-dessus, les congés de formation professionnelle ne réduisent pas le droit aux vacances ni celui aux allocations familiales.*

II. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art. 10 Durée du travail

a) Principe

La durée conventionnelle du travail effectif est fixée uniformément à 40 heures par semaine dans la tranche horaire fixée à l'article 11.

b) Aménagement du temps de travail

[1] D'entente entre les travailleurs et l'employeur, la durée de travail hebdomadaire peut être fixée entre 38 heures au minimum et 45 heures au maximum, sans variation du salaire horaire, dans les limites décrites ci-après :

i) lorsque c'est à la demande de l'employeur que la durée hebdomadaire est établie en-dessous de la durée conventionnelle, les travailleurs reçoivent une avance sur le salaire. Celle-ci leur permet, à la condition d'un rattrapage ultérieur des heures, de recevoir un salaire correspondant à la durée hebdomadaire de travail conventionnelle ;

ii) la durée annuelle du travail ne peut excéder 2080 heures, y compris jours fériés et vacances, par travailleur.

[2] Si la durée annuelle du travail excède 2'080 heures ou si la durée hebdomadaire excède 45 heures, ces heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de 25 %.

[3] La Commission paritaire professionnelle se prononce sur toute demande de dérogation aux stipulations ci-dessus. Elle peut, en cas de situation conjoncturelle exceptionnelle, donner des recommandations particulières.

Art. 11 Horaire de travail

L'horaire normal de travail est compris entre 7 heures et 18 heures du lundi au vendredi.

Art. 12 Dérogations à la durée et à l'horaire de travail

[1] Avec l'agrément des parties contractantes et pour autant que la Loi fédérale sur le travail le permette, il peut être dérogé aux articles 10 et 11, notamment dans les cas d'absolue nécessité suivants :

a) les travaux dont le renvoi ou l'interruption présenterait des dangers quelconques dont l'entreprise serait responsable ;

b) les travaux qui s'exécutent dans des locaux publics ou privés ne pouvant, par suite de leur destination, être mis à la disposition de l'entreprise qu'en dehors des heures réservées aux affaires ;

c) les travaux qui entravent la voie publique ou la circulation ou qui concernent des ouvrages destinés au service journalier du public ;

d) dans le cas de travail par équipe de nuit.

[2] En outre, il peut être dérogé à l'horaire normal de travail pour les travaux accessoires qui ne peuvent se faire pendant le travail proprement dit, comme la mise en marche des machines, le nettoyage, l'entretien et la remise en état du matériel mécanique.

[3] Aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard de chantier dû à une organisation défaillante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire.

[4] Aucune dérogation ne sera octroyée si l'entreprise qui sollicite la dérogation n'a pas apporté préalablement la preuve du respect des conditions minimales de salaire et de travail.

[5] Les demandes de dérogations doivent être dûment motivées et parvenir au secrétariat de la Commission paritaire professionnelle au moins deux jours ouvrables avant la date pour laquelle la dérogation est demandée.

Art. 13 Fermeture générale des chantiers et ateliers

[1] Sauf dérogations accordées sur la base de l'article 12, les chantiers et ateliers sont fermés les :

- 1er janvier
- 2 janvier
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Jeûne genevois
- Noël
- 31 décembre

[2] Il en va de même du pont de fin d'année dont la Commission paritaire professionnelle arrête les dates durant le 1er trimestre de l'année correspondante.

[3] Le congé du 2 janvier est rémunéré, mais doit être compensé par des heures de travail effectuées durant l'année précédente.

[4] Le 1er mai est un jour chômé non payé.

Art. 14 Délai de congé

[1] Pendant les trois premiers mois d'engagement, considérés comme période d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre dans un délai de sept jours nets (sept jours de calendrier).

[2] Après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service.

[3] De la deuxième à la neuvième année de service, le délai de congé est de deux mois pour la fin d'un mois.

[4] Dès la dixième année de service dans l'entreprise, le contrat peut être résilié moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

[5] Restent réservés les licenciements pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.

[6] Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

i. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;

ii. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

iii. sous réserve de l'alinéa 7 du présent article, pendant une incapacité de travail totale, tant que le travailleur perçoit des indemnités journalières de l'assurance maladie ou accident, mais ce durant au maximum 720 jours. Dans cette hypothèse, les rapports de travail prendront fin d'office à l'épuisement du droit aux indemnités journalières, si le travailleur n'est plus en mesure de reprendre son activité à plein temps.

[7] Si une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur intervient après que l'employeur ait signifié la résiliation du contrat, le délai de congé est suspendu durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service, conformément à l'article 336c alinéa 1 lit. b CO.

[8] Après le temps d'essai, conformément à l'article 336d CO, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'alinéa ci-dessus et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

[9] Sont réservés pour le surplus les articles 336c, alinéas 2 et 3, et 337d C.O.

Art. 15 Pause

Une pause de 10 minutes est accordée le matin à 9 heures sur le lieu de travail.

III. SALAIRES ET INDEMNITES DIVERSES

Art. 16 Salaires et qualifications des travailleurs

[1] Le salaire est payé à l'heure ou **mensuellement**.

[2] Il est fixé au plus tard après un mois d'essai. Si un accord n'intervient pas, les salaires minimaux indiqués dans l'Annexe II, faisant partie intégrante de la présente convention, sont obligatoirement applicables.

[3] Pour déterminer le salaire minimum applicable à un travailleur, il faut entendre par :

- Monteur A (qualifié) : le travailleur porteur d'un CFC ou d'un titre jugé équivalent et ayant au moins deux ans d'expérience, mais 30 mois pour un électricien de montage, dans la branche exercée et pour laquelle il a obtenu son CFC ou le titre jugé équivalent.

- Monteur B (valable uniquement dans les métiers du chauffage, de la ventilation, de la climatisation et de l'isolation) : le travailleur qui n'a pas de CFC ou un titre jugé équivalent, mais qui, par son expérience, sait travailler de manière indépendante.

- Aide-monteur : le travailleur qui ne remplit pas les conditions pour être considéré comme un monteur qualifié ou un monteur B.

[4] Les éventuelles augmentations des salaires réels ressortent de l'Annexe II, qui fait partie intégrante de la présente convention.

[5] Si pour une raison valable un monteur ne pouvait exécuter un travail suffisant, le salaire serait établi par la Commission paritaire professionnelle en accord avec l'employeur et le travailleur.

[6] Le travail à la tâche et celui sur appel (celui qui se caractérise par un rapport contractuel de durée indéterminée dans lequel le moment et la durée de la prestation du travailleur sont définis unilatéralement par l'employeur) sont interdits. Des dérogations à ce principe peuvent être admises par la Commission paritaire professionnelle.

[7] Aucune dérogation de salaire ne peut intervenir si les travailleurs au montage doivent occasionnellement travailler à l'atelier ou au magasin.

Art. 17 Paie

[1] La conversion du salaire horaire en salaire mensuel se fait sur une base de 173,3 heures par mois.

[2] La paie a lieu en principe le 25 de chaque mois, mais au plus tard à la fin du mois.

[3] *Les réclamations éventuelles doivent être présentées immédiatement.*

Art. 18 Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire

[1] L'employeur doit s'efforcer de répartir les heures de travail dans les limites de l'horaire défini à l'article 11, les heures effectuées en dehors de l'horaire prescrit à l'article 11 ne pouvant être demandées qu'en cas d'urgente nécessité auprès de la Commission paritaire professionnelle.

[2] Les suppléments de salaire à verser en cas de travail en-dehors de l'horaire normal sont indiqués dans l'Annexe III qui fait partie intégrante de la présente convention.

[3] Les suppléments ne sont dus que si le travail correspondant a été ordonné par l'employeur ou son remplaçant.

Art. 19 Indemnités de déplacement et de repas

a) Déplacement professionnel dans le canton de Genève :

[1] L'employeur applique à l'ensemble de son personnel d'exploitation l'une des deux variantes mentionnées ci-dessous. Son choix ne peut ensuite plus être modifié avant la prochaine échéance de la présente convention, sauf dérogation octroyée par la Commission paritaire professionnelle.

[2] Tout autre accord est nul.

[3] Dans tous les cas, le travailleur devra se trouver à l'heure sur le chantier et le quitter à l'heure, de façon à remplir sa journée conformément à l'horaire et à la durée normale du travail. La même règle vaut pour l'entreprise si le travailleur doit s'y rendre au préalable.

1) Variante A (forfait mensuel)

[4] Une indemnité forfaitaire applicable à tous les travailleurs quel que soit le nombre de kilomètres parcourus, est due aux travailleurs occupés en dehors de l'entreprise.

[5] Elle est payée mensuellement de janvier à décembre et s'élève à :

i) CHF 150.-- par mois en cas d'utilisation d'un véhicule fourni par l'entreprise pour l'exécution d'un travail, aller et retour à l'entreprise ;
ii) CHF 75.-- par mois en cas de mise à disposition d'un véhicule fourni par l'entreprise pour effectuer les trajets du domicile au lieu de la prestation de travail ;
iii) CHF 220.-- par mois en cas d'utilisation d'un véhicule non fourni par l'entreprise, quel qu'il soit, pour se rendre sur le lieu de la prestation de travail (soit du domicile, soit du siège de l'entreprise) ;
iv) CHF 350.-- par mois en cas d'utilisation d'un véhicule non fourni par l'entreprise, quel qu'il soit, pour exécuter le travail (transport de matériel, déplacements entre plusieurs chantiers).

[6] Durant les vacances, les indemnités forfaitaires restent dues.

[7] En cas d'arrêt de travail de longue durée pour cause de maladie ou d'accident, durant le 1er mois d'arrêt complet, l'indemnité forfaitaire reste due. Dès le 2ème mois d'arrêt complet et pour chaque mois d'arrêt complet supplémentaire, l'indemnité forfaitaire n'est plus versée.

2) Variante B (sur justificatif)

[8] Le déplacement dans un rayon de 4 kilomètres autour du siège de l'entreprise ne donne lieu à aucune indemnisation, à l'exception du chiffre iv) ci-dessous.

[9] L'indemnisation n'est par ailleurs pas due lorsque le repas est fourni par l'entreprise.

[10] Si le versement de l'indemnité se justifie, son montant s'élève à :

i) CHF 15.-- par jour, si le travailleur utilise un véhicule fourni par l'entreprise pour l'exécution de son travail et se déplace au-delà de 4 kilomètres du siège de l'entreprise pendant plus de 5 heures (aller et retour à l'entreprise).

ii) CHF 8.-- par jour, si le travailleur utilise un véhicule fourni par l'entreprise pour l'exécution de son travail, mais également pour effectuer les trajets de son domicile au lieu de la prestation de travail, si celui-ci se trouve à plus de 4 kilomètres du siège de l'entreprise et que la prestation de travail dure plus de 5 heures.

iii) CHF 15.—par jour, si le travailleur utilise un véhicule non fourni par l'entreprise uniquement pour se rendre sur le chantier et qu'il se déplace au-delà de 4 kilomètres du siège de l'entreprise pendant plus de 5 heures.

iv) CHF 0.70 par kilomètre, quels que soient la durée et le nombre de kilomètres parcourus, si le travailleur utilise son véhicule pour se rendre sur divers chantiers et exécuter son travail (transport de matériel, etc.). En plus, il a droit à une indemnité de CHF 15.-- par jour, si le lieu de prestation de travail se trouve à plus de 4 kilomètres du siège de l'entreprise et que la prestation de travail dure plus de 5 heures.

3) Récapitulatif des variantes A et B

	Véhicule fourni par l'entreprise		Véhicule non fourni par l'entreprise	
	i)	ii)	iii)	iv)
Variante A «Forfait mensuel»	CHF 150.--	CHF 75.--	CHF 220.--	CHF 350.--
Variante B «Sur justificatif»	CHF 15.--, si plus de 4 km et plus de 5 heures	CHF 8.--, si plus de 4 km et plus de 5 heures	CHF 15.--, si plus de 4 km et plus de 5 heures	CHF 0,70/km (+ CHF 15.--, si plus de 4 km et plus de 5 heures)

i) Véhicule fourni par l'entreprise, aller et retour à l'entreprise.
ii) Véhicule fourni par l'entreprise y compris pour l'aller et retour au domicile.
iii) Véhicule non fourni par l'entreprise pour se rendre sur le chantier.
iv) Véhicule non fourni par l'entreprise pour exécuter le travail sur le chantier.

b) Déplacement professionnel hors des frontières cantonales :

[1] Le temps nécessité par le déplacement depuis le siège de l'entreprise hors des frontières cantonales est compté dans le temps de travail.

[2] Les frais de transports sont à la charge de l'employeur.

[3] Lorsque le travailleur doit se loger au lieu de travail, l'employeur prend à sa charge, en sus des frais de transport, les frais de nourriture et de logement.

Art. 20 Retenue

Conformément aux dispositions de l'article 323a CO et en référence à celles de l'article 337d CO, le salaire de trois journées de travail est retenu au travailleur. Cette retenue est restituée si le travailleur quitte régulièrement l'entreprise et rend, en bon état, tous les outils qui lui ont été confiés et qu'il a dû pouvoir garder sous clé.

Art. 21 Adaptation des salaires au coût de la vie

[1] L'adaptation du salaire au coût de la vie fait l'objet d'une négociation dans le cadre de la Commission paritaire professionnelle, sur la base d'une comparaison entre l'indice suisse des prix à la consommation du mois de septembre de l'année écoulée et l'indice du mois de septembre de l'année immédiatement antérieure.

[2] La Commission paritaire professionnelle dispose de toute latitude pour une adaptation immédiate, anticipée, différée ou annulée, en pourcent ou en francs et centimes, des salaires effectifs individuels et des salaires minimaux.

Art. 22 Indemnités professionnelles diverses

[1] Certains travaux sont soumis au versement d'une indemnité.

[2] Dans le cadre des métiers de la ferblanterie et de l'installation sanitaire :

a. *un supplément de 50 centimes par heure de travail est versé pour l'enlèvement de la neige et les travaux de cuivrage.*
b. *Un supplément de 50% du salaire horaire est versé pour les travaux reconnus comme dangereux, tels que travaux sur tours, clochers et réparations de nacelle.*

[3] Dans le cadre des métiers de la construction métallique, de la serrurerie et du store métallique, un supplément est versé au travailleur pour les travaux réputés dangereux, salissants ou nuisibles à la santé. Son montant sera fixé de cas en cas entre l'employeur et le travailleur.

[4] Dans le cadre des métiers du chauffage et de la ventilation, une allocation de base de CHF 3.- par jour majorée de CHF 0,50 par heure est versée pour chaque travailleur pour :

a. *le nettoyage des chaudières (démontage, nettoyage de chaque élément remontage)*
b. *le nettoyage à côté du feu de chaudières non démontées (décrassage ou nettoyage au jet du revêtement intérieur)*
c. *la démolition de chaudières*
d. *le nettoyage d'installations de ventilation de cuisine*
e. *le nettoyage intérieur de bouilleurs et d'accumulateurs de chaleur*

Art. 23 Habits de travail

[1] En application de l'article 327a CO, l'employeur fournit au travailleur les habits de travail nécessaires. Après le temps d'essai, l'employeur met à sa disposition, en principe tous les six mois, un habit de travail et un équipement de sécurité.

[2] En aucun cas, cette prestation de l'employeur ne peut être remplacée par le versement d'une indemnité, ni par la remise de bons négociables.

[3] Le nettoyage et l'entretien de ces vêtements de travail sont à la charge du travailleur.

Art. 24 Treizième salaire

a) Principe

L'employeur verse au travailleur, dans la règle en fin d'année, un 13ème salaire correspondant à 8.33 % du salaire annuel brut (pour un maximum de 40 heures par semaine, sans les primes ni les gratifications) soumis à l'AVS (13ème salaire dit complet).

b) Imputations

Les rétributions spéciales que l'employeur est tenu de verser au travailleur au sens de l'article 322d, 1er alinéa CO, peuvent être imputées sur le 13ème salaire à concurrence de leur montant.

c) Versement «prorata temporis»

En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13ème salaire est effectué «prorata temporis».

d) Maladie de longue durée

[1] Un complément au 13ème salaire est versé aux travailleurs à compter d'une interruption de travail de 90 jours civils pour cause de maladie, sans reprise de travail excédant 5 jours, cette interruption pouvant, au maximum, être fractionnée en deux périodes. Le complément est calculé avec effet rétroactif au premier jour de la maladie.

[2] Le travailleur a droit au versement d'un complément équivalent à 8,33 % des indemnités journalières de l'assurance-maladie.

[3] En application de l'article 39 de la présente convention collective de travail, la Caisse de compensation compétente verse le complément au 13ème salaire en cas de maladie de longue durée aux travailleurs ayant subi une longue maladie au sens de l'article 24 susmentionné, si les conditions suivantes sont réalisées :

i. Le travailleur doit formuler une demande auprès de la Caisse de compensation compétente précitée dans les deux mois suivant la date du paiement du 13ème salaire par l'employeur.

ii. Le travailleur doit faire attester son absence par la Caisse maladie compétente.

IV. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 25 Vacances

a) Droit aux vacances

Tout travailleur ayant travaillé au cours des 12 mois qui précèdent le 1er janvier de chaque année, période désignée sous les termes « exercice-vacances », a droit à des vacances payées.

b) Durée des vacances

[1] La durée exacte des vacances est déterminée pour chaque travailleur d'après le nombre de jours de travail qu'il a effectué pendant le précédent exercice-vacances.

[2] *A ces jours de travail s'ajoutent les jours de vacances payés et, pour les travailleurs ayant plus de six mois d'activité pendant l'exercice-vacances considéré (127 jours et plus), les jours de maladie, d'accident, de service militaire obligatoire en Suisse et d'exercice d'un mandat public.*

[3] *Les jours de travail effectués ou assimilés sont calculés de la manière suivante :*
8 heures égalent un jour
(maximum 173,3 heures par mois)

[4] *Les jours de maladie, d'accident, de service militaire obligatoire en Suisse et d'exercice d'un mandat public sont pris en considération globalement dans la mesure suivante :*

- *pendant la première année d'emploi dans l'entreprise : à concurrence de 25 % des jours de travail effectivement accomplis ;*
- *à partir d'un an de contrat de travail dans l'entreprise : à concurrence d'au moins 40% des jours de travail effectivement accomplis.*

[5] *Pour les citoyens ayant accompli leur école de recrues dans l'année de référence, les normes ci-dessus sont élargies pour correspondre aux jours de travail perdus de ce fait.*

[6] *Toutefois, pour tenir compte des diverses situations, les parties sont convenues de modalités d'application en ce qui concerne la prise des vacances, modalités figurant dans les dispositions ci-après.*

c) Barème des vacances

Tout travailleur, *ayant à son crédit pour le précédent exercice-vacances 244 jours de travail et plus*, a droit à :

i) 22 jours de vacances payées, s'il a atteint l'âge de 20 ans révolus

Le nombre de jours de vacances indemnisés est déterminé au moyen du barème suivant :

Jours de travail	*Jours de vacances indemnisés*
Dès 12 jours	*1*
Dès 17 jours	*2*
Dès 29 jours	*3*
Dès 40 jours	*4*
Dès 52 jours	*5*
Dès 63 jours	*6*
Dès 75 jours	*7*
Dès 85 jours	*8*
Dès 97 jours	*9*
Dès 108 jours	*10*
Dès 120 jours	*11*
Dès 131 jours	*12*
dès 143 jours	*13*

Dès 154 jours	*14*
Dès 165 jours	*15*
Dès 176 jours	*16*
Dès 188 jours	*17*
Dès 199 jours	*18*
Dès 211 jours	*19*
Dès 222 jours	*20*
Dès 233 jours	*21*
Dès 244 jours	*22*

ii) 27 jours de vacances, s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 20 ans révolus ;
- être âgé de 50 ans révolus ;
- totaliser 25 ans, en qualité de personnel d'exploitation, chez des employeurs soumis à une convention collective de la Métallurgie du bâtiment à Genève, ou ayant signé auprès de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, l'engagement officiel de respecter les conditions de travail et les prestations sociales en usage dans un métier de la Métallurgie du bâtiment à Genève.

Le nombre de jours de vacances, indemnisés pour les travailleurs remplissant ces conditions, est déterminé au moyen du barème suivant :

Jours de travail	*Jours de vacances indemnisés*
Dès 10 jours	*1*
Dès 14 jours	*2*
Dès 24 jours	*3*
Dès 33 jours	*4*
Dès 42 jours	*5*
Dès 51 jours	*6*
Dès 61 jours	*7*
Dès 69 jours	*8*
Dès 79 jours	*9*
Dès 88 jours	*10*
Dès 98 jours	*11*
Dès 107 jours	*12*
Dès 117 jours	*13*
Dès 125 jours	*14*
Dès 134 jours	*15*
Dès 143 jours	*16*
Dès 153 jours	*17*
Dès 162 jours	*18*
Dès 172 jours	*19*
Dès 181 jours	*20*
Dès 190 jours	*21*
Dès 199 jours	*22*
Dès 209 jours	*23*
Dès 218 jours	*24*
Dès 226 jours	*25*
Dès 237 jours	*26*

Dès 244 jours	*27*

iii) 32 jours de vacances lorsque le travailleur atteint l'âge de 60 ans révolus.

Le nombre de jours de vacances indemnisés pour les travailleurs de plus de 60 ans est déterminé au moyen du barème suivant :

Jours de travail	*Jours de vacances indemnisés*
Dès 8 jours	*1*
Dès 12 jours	*2*
Dès 20 jours	*3*
Dès 28 jours	*4*
Dès 36 jours	*5*
Dès 43 jours	*6*
Dès 51 jours	*7*
Dès 58 jours	*8*
Dès 67 jours	*9*
Dès 74 jours	*10*
Dès 83 jours	*11*
Dès 90 jours	*12*
Dès 99 jours	*13*
Dès 105 jours	*14*
Dès 113 jours	*15*
Dès 121 jours	*16*
Dès 129 jours	*17*
Dès 137 jours	*18*
Dès 145 jours	*19*
Dès 153 jours	*20*
Dès 160 jours	*21*
Dès 168 jours	*22*
Dès 176 jours	*23*
Dès 184 jours	*24*
Dès 191 jours	*25*
Dès 200 jours	*26*
Dès 206 jours	*27*
Dès 214 jours	*28*
Dès 222 jours	*29*
Dès 230 jours	*30*
Dès 237 jours	*31*
Dès 244 jours	*32*

d) Fixation et paiement des vacances

[1] *Pour prendre leurs vacances, les salariés disposent de 15 mois à compter de la fin de l'exercice-vacances au cours duquel ils ont acquis leur droit.*

[2] *Les vacances sont prises individuellement suite à un accord entre l'employeur et le travailleur.*

[3] Le travailleur devra obligatoirement prendre un jour de vacances lors du pont de l'Ascension et un jour de vacances lors du pont du Jeûne Genevois.

[4] Une semaine doit obligatoirement être prise au moment du pont de fin d'année, afin d'éviter les rattrapages d'heures à des fins compensatoires. Demeure réservé le cas des travailleurs devant, à cette époque, assurer un service de dépannage. Le solde des jours de vacances peut être fractionné mais en deux périodes au plus.

[5] Le travailleur âgé de 60 ans révolus devra obligatoirement prendre une semaine de vacances, soit l'équivalent de 5 jours ouvrables, à la suite du pont de fin d'année. Il peut exceptionnellement être dérogé à cette obligation pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord.

[6] A titre exceptionnel, il peut être dérogé à l'obligation relative au pont de fin d'année en ce sens que la quatrième semaine de vacances peut être prise dans le courant de l'année, pour autant que l'employeur ait expressément donné son accord. Dans ce cas d'exception, le travailleur doit signer, sur la feuille de vacances, sa renonciation à toute prétention de salaire ou d'indemnité quelconque pour les jours non travaillés au moment du pont de fin d'année.

[7] Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer leur personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les date(s) de fermeture choisie(s).

[8] En cas de fermeture complète de l'entreprise pendant le pont de fin d'année, dont les dates sont décidées par la Commission paritaire, le travailleur ainsi empêché de travailler et qui n'a pas droit aux indemnités de vacances correspondantes, ne peut prétendre à aucun salaire ni indemnité quelconque pour les heures ainsi perdues.

[9] Les employeurs sont tenus d'informer leurs travailleurs lors de leur engagement, des conditions relatives à la prise des vacances en fin d'année.

[10] En application de l'article 39 de la présente convention collective de travail, la Caisse de compensation compétente verse l'indemnité sur la base des éléments en sa possession.

[11] En application de l'article 39 de la présente convention collective de travail, la Caisse de compensation compétente verse les indemnités de vacances relatives à la quatrième semaine de vacances, la semaine précédant Noël.

e) Montant de l'indemnité de vacances

Le montant de l'indemnité de vacances est calculé sur la base du dernier salaire horaire gagné par l'ayant droit avant la prise des vacances, connu de la Caisse de compensation prévue à l'article 39 au moment du calcul, en tenant compte d'un horaire de 8 heures par jour de vacances.

Art. 26 Indemnités pour jours fériés

[1] Le manque à gagner résultant pour le travailleur de l'arrêt du travail pendant les jours fériés suivants :

- 1er janvier (Nouvel-An)
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Jeûne Genevois
- Noël
- 31 décembre (Restauration)

est compensé par une indemnité équivalant au salaire perdu.

[2] Lorsqu'un jour férié indemnisé coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'indemnité est accordée, au titre de jour férié payé, pour un autre jour *désigné d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective.*

[3] *Le versement des indemnités est effectué par les employeurs sur la base des instructions et pour le compte de la Caisse de compensation compétente prévue à l'article 39.*

Art. 27 Indemnités pour inspection militaire

[1] *Les travailleurs régulièrement engagés ont droit, lorsqu'ils sont appelés à l'inspection d'armes et d'habillement, à l'indemnisation du 100 % de la perte du salaire pendant une demi-journée au maximum.*

[2] *En application de l'article 39 de la présente convention collective de travail, la Caisse de compensation compétente verse cette indemnité sur présentation du livret de service, à condition que le travailleur ait travaillé le jour de l'inspection aussi longtemps que possible le matin ou l'après-midi.*

Art. 28 Indemnités pour absences justifiées

[1] *Pour compenser la perte de salaire causée par l'arrêt du travail pendant les jours d'absences justifiées, les travailleurs qui travaillent régulièrement dans une entreprise visée par la présente convention collective de travail ont droit aux indemnités suivantes :*

a) naissance d'un enfant légitime : 1 jour
b) mariage de l'intéressé : 2 jours
c) décès d'enfants, frères et sœurs, parents ou beaux-parents ne faisant pas ménage commun avec le travailleur : 2 jours

d) décès de proches parents (épouse, partenaire enregistré, propres enfants, frères et sœurs, parents ou beaux-parents) faisant ménage commun avec le travailleur : 3 jours

e) déménagement, avec changement d'adresse officiel : 1 jour (maximum une fois par année civile)

f) absences dues à une fonction publique ou une obligation légale : dans les limites de la législation en vigueur,

[2] L'indemnité pour absences justifiées est égale à 100 % du salaire perdu calculé à raison de 8 heures par jour.

[3] En application de l'article 39 de la présente convention collective de travail, la Caisse de compensation compétente paie ces indemnités.

Art. 29 Assurance-maladie

a) Assurance perte de salaire

[1] Pour les cas de maladie, en lieu et place du droit au salaire pour un temps limité *(article 324a CO)*, est instituée une assurance-maladie obligatoire pour tous les travailleurs.

[2] Les indemnités journalières couvrent le 80 % du salaire brut en cas de maladie dès le deuxième jour ouvrable pour lequel le médecin atteste une incapacité de travail. Les indemnités sont calculées en fonction du salaire individuel du travailleur et selon l'horaire normal de travail prévu par la convention collective.

[3] La durée des prestations est de 720 jours dans l'espace de 900 jours consécutifs.

[4] Dans les cas de maladie ayant fait l'objet d'une réserve, la durée des prestations sera ramenée aux normes admises par les tribunaux des prud'hommes pour les cas de maladie.

[5] Moyennant versement régulier des contributions mises à leur charge, les employeurs sont libérés de toute obligation découlant de l'article 324a CO en cas de maladie, même si le travailleur a négligé de s'assurer.

[6] Pour le surplus, le règlement de l'assurance est applicable.

[7] En cas d'accident reconnu par la SUVA, l'assurance paie, sans supplément de prime, 80 % du salaire brut dès la survenance de l'accident et les deux premiers jours suivant le jour de l'accident.

[8] En outre, l'assurance prend en charge les heures perdues lors d'accidents bagatelles.

b) Primes

[1] Les primes pour l'assurance perte de gain en cas de maladie ressortent de l'Annexe IV à la présente convention collective de travail dont elle fait partie intégrante.

[2] Elles sont versées par chaque employeur à la Caisse d'assurance par l'intermédiaire de l'institution compétente prévue à l'article 39.

Art. 30 Assurance-accidents

[1] Chaque employeur doit assurer ses travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la SUVA, conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance accidents du 20 mars 1981.

[2] La prime pour l'assurance des accidents non professionnels est à la charge du travailleur et est déduite lors de chaque paie.

Art. 31 Assurance 2ème pilier

[1] Tout le personnel d'exploitation doit être assuré pour l'assurance 2ème pilier avec les conditions suivantes :

- Cotisation d'au moins 11 % calculée sur le salaire AVS total dès le 1er janvier qui suit le 17ème anniversaire.
- La part de cotisation payée par l'employeur est, pour chaque travailleur, au moins égale à la part de cotisation versée par le travailleur.
- Libération du paiement des cotisations pour les assurés invalides ou en maladie-accident pendant plus de 90 jours civils consécutifs.

[2] Outre les minimaux légaux, les prestations doivent être au minimum les suivantes :

- *rente d'invalidité : le capital-épargne simulé au jour de la retraite sans intérêt et converti au taux admis par le Conseil Fédéral.*
- *rente de conjoint ou partenaire enregistré survivant : 60 % de la rente d'invalidité.*
- *rente d'orphelin : 20 % de la rente d'invalidité ou de la rente annuelle de vieillesse.*

[3] Les employeurs et travailleurs liés par la présente convention collective sont obligatoirement affiliés à la Fondation de Prévoyance de la Métallurgie du Bâtiment (FPMB) dont le règlement fait partie intégrante de la présente convention.

Art. 32 Service militaire

a) Allocations légales pour perte de gain

La compensation de la perte de salaire résultant de l'accomplissement de service militaire obligatoire dans l'armée suisse est assurée sur la base des dispositions légales (Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, du 25 septembre 1952 et son Règlement d'exécution du 24 novembre 2004) réglant le versement d'allocations aux militaires par l'intermédiaire de la Caisse de compensation pour militaires.

b) Prestations complémentaires

[1] Pendant les écoles de recrues, soit pendant le service obligatoire, les allocations légales allouées par la Caisse de compensation pour militaires sont complétées jusqu'à concurrence de :

- *50 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs célibataires ;*
- *80 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs mariés ou liés par un partenariat enregistré et pour les célibataires avec charge légale d'entretien.*

[2] Pendant les autres services obligatoires, à savoir le service civil, le service de protection civile, les écoles de cadres, jusqu'à quatre semaines par année, les allocations légales sont complétées à concurrence de :

- *100 % du salaire net effectivement perdu pour tous les travailleurs, quel que soit leur état civil ;*

puis, de la cinquième semaine à la dix-septième semaine, à concurrence de :

- *50 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs célibataires ;*
- *80 % du salaire net effectivement perdu pour les travailleurs mariés ou liés par un partenariat enregistré et pour les célibataires avec charge légale d'entretien.*

[3] Pour avoir droit aux prestations complémentaires, les intéressés doivent remplir les conditions suivantes :

1. *totaliser trois mois d'activité au moins en qualité de salarié dans l'industrie du bâtiment à Genève avant l'entrée au service militaire ou être appelé à un service de plus de trois mois ;*
2. *remettre une attestation d'un employeur lié à la présente convention justifiant la reprise immédiate du travail après le service militaire ;*

[4] En application de l'article 39 de la présente convention collective de travail, la Caisse de compensation compétente verse les prestations complémentaires prévues par la présente clause.

Art. 33 Assurance-vieillesse et survivants (AVS), Assurance-invalidité (AI), Allocations pour perte de gain (APG), Assurance-chômage (AC)

Les travailleurs sont assurés conformément aux dispositions des Lois fédérales sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), l'assurance-invalidité (AI), les allocations pour perte de gain (APG) et l'assurance-chômage (AC).

Art. 34 Retraite anticipée

[1] *Les parties ont instauré une retraite anticipée qui fait l'objet d'une convention collective séparée, la Convention collective pour la retraite anticipée dans la métallurgie du bâtiment (CCRAMB).*

[2] *La CCRAMB est obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs liés par la présente convention et elle fait partie intégrante de la présente convention.*

[3] *Les employeurs et travailleurs liés par la présente convention collective sont obligatoirement affiliés à la Fondation pour la Retraite Anticipée de la Métallurgie du Bâtiment à Genève (RAMB) dont le règlement fait partie intégrante de la présente convention.*

V. OBLIGATIONS GENERALES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Art. 35 Hygiène et sécurité au travail

[1] L'employeur prend toutes les mesures utiles et appropriées aux circonstances pour protéger la vie et la santé des travailleurs, *notamment en veillant à l'application des prescriptions de la SUVA et de la directive de la commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail relative à l'appel des médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail (MSST).*

[2] Le travailleur est tenu de se conformer à ces mesures et doit utiliser les moyens de sécurité et de prévention mis à sa disposition par l'entreprise.

[3] Le travailleur doit attirer l'attention de l'employeur ou de son représentant sur les défectuosités ou les dommages qu'il pourrait remarquer et pouvant présenter des risques d'accidents.

[4] Tout accident doit être annoncé sans délai au chef de l'entreprise ou à ses représentants s'ils sont sur place, sinon au bureau de l'entreprise.

[5] La victime est tenue de demander et/ou d'accepter tout de suite des soins médicaux.

Art. 36 Travail au noir

[1] Il est formellement interdit aux travailleurs d'exécuter des travaux relevant de la profession, à titre lucratif ou non, soit pour leur propre compte, soit pour le compte de tiers autres qu'un employeur régulièrement établi, signataire de la présente convention collective de travail.

[2] Toute infraction à ces dispositions constitue non seulement un juste motif de résiliation au sens de l'article 337 CO, mais est en outre passible des sanctions et amendes décidées par la Commission paritaire professionnelle.

[3] De leur côté, les employeurs ne peuvent utiliser les services occasionnels de travailleurs qui sont au bénéfice d'un emploi régulier.

Art. 37 Obligations des employeurs et des travailleurs

[1] L'employeur est tenu :

- *a) de traiter le travailleur correctement, de le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter et de répartir les tâches selon la position professionnelle du travailleur et les fonctions qu'il occupe dans l'entreprise ;*
- *b) de mettre à temps et en bon état à disposition du travailleur les matériaux, l'outillage et les pièces nécessaires à l'exécution régulière du travail. L'outillage est fourni au travailleur avec un inventaire signé par lui et doit pouvoir être mis sous clé ;*
- *c) d'accorder au travailleur le temps nécessaire, pendant les heures de travail, au maintien en état du chantier et de l'outillage et de porter, aussi vite que possible, remède aux dommages ou défauts que le travailleur lui signale au sujet de l'outillage ;*
- *d) de tenir à disposition et en bon état dans l'entreprise une pharmacie pourvue du matériel de pansement nécessaire ;*
- *e) de faire son possible pour que les locaux de travail et les chantiers de montage soient protégés contre les intempéries et aménagés de telle sorte que le travail ne porte pas préjudice à la santé des travailleurs ;*
- *f) de s'assurer de l'existence et du bon état des installations sanitaires.*

[2] Le travailleur est tenu :

- *a) d'exécuter les travaux qui lui sont confiés conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant, selon toutes les règles de l'art. En cas d'inobservation des instructions ou de malfaçons, de remettre en ordre ou faire mettre en ordre à ses frais les travaux mal exécutés et de prendre à sa charge la réparation des dégâts dus à sa négligence ;*
- *b) d'établir avec soin et d'après les indications de l'employeur les rapports exigés sur les travaux exécutés ;*
- *c) d'avoir soin des matériaux et de l'outillage qui lui sont confiés, d'entretenir régulièrement cet outillage et de remplacer immédiatement à ses frais les outils perdus ou manquants ;*

d) *de rendre, après la fin des travaux, les plans, descriptifs, etc., qui les concernent et qui lui ont été confiés ;*

e) *de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à son employeur ou donner lieu à des réclamations ;*

f) *de ne pas consommer des substances prohibées pendant la durée du travail ;*

g) *d'avertir immédiatement son employeur s'il est empêché de se rendre à son travail ;*

h) *après avoir été malade ou victime d'un accident, d'avertir son employeur dans la mesure du possible 24 heures avant la reprise du travail ;*

i) *de respecter les règles de sécurité et d'hygiène au travail (MSST).*

[3] *Si un ou plusieurs travailleurs sont attribués à un chef, ils lui sont soumis et doivent suivre ses instructions. Le chef est responsable de tous les travaux de ses subalternes.*

VI. INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES

Art. 38 Commission paritaire professionnelle

[1] Une Commission paritaire professionnelle est instituée. *Elle comprend un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, désignés par les parties signataires de la présente convention collective.*

[2] *Pour être valables, ses décisions doivent être prises à la majorité des voix de chaque délégation.*

[3] Ses tâches et compétences sont définies à l'article 43.

Art. 39 Caisses de compensation

[1] *L'AMFIS, Association des maîtres ferblantiers et installateurs sanitaires du canton de Genève, METALTEC Genève, Association genevoise de la construction métallique et du store et l'AGCV-suissetec, Association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation, disposent d'une Caisse de compensation pour assurer, aux employeurs qui y sont entièrement affiliés, une égale répartition des prestations qu'ils doivent assumer en vertu des articles 24, 26, 27, 28, 29 et 33 de la présente convention collective de travail.*

[2] *Toutes les personnes physiques ou morales, employant des travailleurs de l'une des professions visées par la présente convention collective de travail sur le territoire du canton de Genève et qui sont membres des associations patronales signataires de la convention, peuvent s'affilier à la Caisse de compensation de son métier, si elle existe.*

[3] *En outre, tout employeur qui participe à titre individuel à la convention collective de travail peut également être rattaché à la Caisse de compensation des associations patronales signataires.*

[4] Dans la mesure où ses affiliés contribuent au fonds de compensation et aux frais d'administration de la Caisse de compensation compétente en proportion des salaires payés par eux ou des heures de travail effectuées par leurs travailleurs, elle les couvre pour les prestations à assumer en vertu de la présente convention collective de travail.

[5] En cas de suspension de paiement des prestations décidée par leur Caisse, les entreprises en assurent directement le paiement à leurs travailleurs d'exploitation.

[6] Toutes contestations relatives aux droits et obligations des personnes ou sociétés astreintes à contribuer à la Caisse de compensation compétente seront tranchées sur la base des statuts, règlements et décisions de cette institution.

Art. 40 Fonds de la contribution professionnelle

[1] Il est institué dans les métiers visés par la présente convention collective de travail une contribution professionnelle, obligatoire, à la charge de tous les travailleurs qui y sont soumis.

[2] Le taux de cette contribution est fixé à 1 % du salaire brut effectif.

[3] Le montant en est retenu sur le salaire du travailleur par l'employeur qui le verse à l'institution compétente désignée par la Commission paritaire professionnelle.

[4] Après la fin de chaque exercice annuel, les travailleurs ayant justifié le paiement de cette contribution ont droit au remboursement des cotisations syndicales au maximum jusqu'à concurrence de 90 % du montant de la contribution professionnelle acquittée.

[5] Le Fonds de la contribution professionnelle est constitué de la participation de 10 % des travailleurs syndiqués et de la totalité des contributions professionnelles perçues des travailleurs non syndiqués.

[6] Le « Fonds de la contribution professionnelle » fait l'objet d'un règlement spécial, faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail, précisant notamment les modalités d'application, la gestion paritaire et l'utilisation des montants à disposition, lesquels sont affectés exclusivement à des fins professionnelles (rédaction et impression des conventions collectives de travail, formation et perfectionnement professionnels, contrôle des chantiers, mesures favorisant l'application de la convention collective).

Art. 41 Contribution aux frais d'exécution de la convention collective de travail

[1] L'employeur et le travailleur sont astreints à verser une contribution mensuelle aux frais d'exécution de la convention collective.

[2] Le taux de cette contribution est fixé à l'Annexe V à la présente convention collective de travail dont elle fait partie intégrante.

[3] L'employeur est responsable du versement de ces contributions à la Commission paritaire professionnelle, qui est habilitée à facturer, encaisser et poursuivre.

[4] Les contributions sont échues à la fin de chaque mois. La Commission paritaire professionnelle se réserve la possibilité de les encaisser sur une période plus longue.

[5] Si l'employeur ne communique pas la masse des salaires dans les délais impartis par la Commission paritaire professionnelle, et après avis comminatoire de celle-ci, la contribution aux frais d'exécution pourra être fixée d'office.

[6] *La contribution des membres des associations signataires aux frais d'exécution de la convention collective est comprise dans leur cotisation.*

[7] *Dans le contexte du présent article, la situation des membres des associations adhérentes à la convention collective est analogue à celle des membres des associations signataires.*

VII. CLAUSES GENERALES

Art. 42 Exécution commune

Les parties contractantes ont le droit d'exiger en commun l'observation de la présente convention collective de travail par les employeurs et travailleurs concernés, conformément à l'article 357b CO.

Art. 43 Tâches de la Commission paritaire professionnelle

[1] La Commission paritaire professionnelle est chargée des tâches suivantes :

a) veiller à l'application de la présente convention collective et prendre toutes mesures à cet effet, comme :
   i) obtenir, dans les délais impartis, des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Il s'agit notamment des fiches salariales dûment contresignées et des contrats de travail des travailleurs soumis à la présente convention ; des attestations relatives à la durée des vacances des travailleurs ; un document de l'assureur 2ème pilier attestant le respect des conditions d'assurance prévue par la CCT; un document de l'assureur perte de gain en cas de maladie attestant le respect des conditions d'assurance prévue par la CCT.
   ii) exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales ;
   iii) procéder à des contrôles comptables auprès des employeurs ;
   iv) veiller au port d'un badge d'identification personnelle pour les travailleurs ;
   v) prendre la décision de subordonner des entreprises à la présente convention.

b) traiter en premier lieu de différends et conflits individuels concernant l'interprétation et l'application de la présente convention collective sous réserve de recours à la juridiction compétente ;

c) prononcer des peines conventionnelles ou donner des avertissements et prononcer la mise à charge des frais d'exécution ;

d) procéder à l'encaissement et au recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire ;
e) procéder à l'encaissement et au recouvrement des frais d'exécution, au besoin par voie judiciaire ;
f) arrêter les dates du pont de fin d'année prévu à l'article 13 ;
g) gérer et approuver les comptes de la contribution professionnelle.

[2] La Commission paritaire professionnelle peut déléguer ses tâches à des tiers.

Art. 44 Peines conventionnelles

a) Principe

La Commission paritaire professionnelle a la compétence d'infliger des amendes aux employeurs et aux travailleurs ayant transgressé leurs obligations conventionnelles.

b) Montant

[1] Le montant de la peine est arrêté notamment selon les critères suivants :

- faute commise (intention, négligence grave, négligence légère, etc..) ;
- violation unique ou multiple des dispositions conventionnelles ;
- gravité de cette violation ;
- récidive ;
- réparation totale ou partielle par le fautif avant le prononcé de la peine conventionnelle ;
- taille de l'entreprise/nombre d'ouvriers.

[2] Les infractions à la présente convention collective sont passibles d'une amende de CHF 10'000.-- au plus par cas. Ce montant peut être porté à CHF 20'000.-- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention.

[3] Lorsque l'employeur n'a pas du tout ou pas totalement versé des prestations prévues par la présente convention collective, il est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 % de la valeur des prestations dues.

[4] La Commission paritaire professionnelle peut de plus imposer aux employeurs ou travailleurs, pour lesquels les contrôles ont prouvé le non-respect de leurs obligations conventionnelles, la prise en charge des frais de contrôle et de procédure y relatifs.

c) Paiement

Le versement du montant de l'amende doit avoir lieu dans les 30 jours suivant la notification de la décision définitive à ce sujet.

d) Affectation

Le produit des peines conventionnelles est affecté à couvrir les frais d'application et de contrôle de la convention collective.

Art. 45 Paix du travail

[1] Pour sauvegarder la paix du travail, les parties chercheront à élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels et à les résoudre sur la base et dans le sens des dispositions mentionnées ci-après.

[2] Les associations contractantes s'engagent à respecter, pendant toute la durée de la convention collective, la paix absolue du travail au sens de l'article 357a al. 2 CO Cet engagement est pris par les associations aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.

[3] Sont considérées comme violation de la paix absolue du travail toutes mesures ou actions, individuelles ou collectives, ayant pour effet d'entraver la bonne marche du travail ou de l'interrompre, notamment toutes pressions ou mesures de combat, telles que grèves, lock-out, etc.

Art. 46 Instances arbitrales et civiles

1. Tribunal arbitral

[1] Au cas où l'une des parties contractantes à la présente convention estimerait que la paix absolue du travail n'a pas été respectée, elle peut recourir immédiatement à un Tribunal arbitral dont la tâche unique est de se prononcer sur tous les cas d'infraction aux dispositions impératives du présent article.

[2] Le Tribunal arbitral est présidé par un juge de carrière, désigné d'un commun accord par les parties dans les trente jours qui suivent la signature de la convention collective de travail. A défaut d'entente entre elles dans ce délai, le Président du Tribunal arbitral sera nommé par le Président de la Cour de Justice de Genève, sur requête de la partie la plus diligente.

[3] Le Président du Tribunal arbitral est assisté de trois juges assesseurs désignés par la partie patronale parmi les chefs d'entreprises liés par la convention collective de travail et de trois juges assesseurs travailleurs désignés par les organisations ouvrières signataires de la convention collective de travail parmi les travailleurs assujettis à ladite convention.

[4] Au moment de la signature de la convention, les parties se communiqueront mutuellement la liste des trois juges assesseurs proposés par elles, à laquelle elles ajouteront deux suppléants.

[5] Sous réserve des dispositions impératives du code de procédure civile, le Président du Tribunal arbitral établit lui-même la procédure à suivre qui doit être aussi simple que rapide.

[6] *Dès réception d'une plainte en violation de la paix absolue du travail, il convoque sans délai le Tribunal arbitral ainsi que les représentants des parties en cause. Il fait en sorte que les sentences arbitrales soient rendues dans les quarante-huit heures qui suivent la comparution des parties. Ces dernières peuvent être représentées par leur secrétaire permanent.*

[7] *Après avoir entendu les représentants des parties, le Tribunal arbitral se prononce sans appel.*

[8] *Si la plainte en violation de la paix absolue du travail est reconnue fondée, le Tribunal arbitral détermine librement le montant des dommages-intérêts qui doit être alloué à la partie lésée sans toutefois dépasser la somme de CHF 5'000.-- respectivement CHF 10'000.-- en cas de récidive.*

[9] *Le montant des dommages-intérêts fixé par le Tribunal arbitral doit être versé en main à la partie lésée dans les trente jours qui suivent le prononcé du jugement.*

[10] *Le Tribunal arbitral statue librement sur la répartition des frais.*

2. *Procédure civile*

L'application des articles 1ss de la loi sur le Tribunal des Prud'hommes et de ses règlements et des articles 1ss de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail ainsi que son règlement sont réservées pour toutes les questions ne ressortant pas de la compétence du tribunal arbitral prévu à l'article 47 chiffre 1 de la présente convention collective de travail.

3. *For*

Tout différend sera porté devant les instances du lieu du siège de la Commission paritaire professionnelle.

Art. 47 Relations avec des tiers

[1] *Les parties s'interdisent mutuellement de conclure avec une autre organisation (patronale ou ouvrière), ou individuellement avec des entreprises ou des travailleurs, des conventions analogues ou différentes de la présente, ou tout autre accord de quelque nature que ce soit.*

[2] *L'une des parties ne peut déroger à cette règle qu'avec l'accord préalable de l'autre partie.*

[3] *Sont réservées les adhésions à la présente convention collective, au sens de l'article 356b CO, selon lequel les deux parties doivent donner individuellement leur consentement exprès.*

[4] *Les parties contractantes s'efforceront d'obtenir que des employeurs et des travailleurs se soumettent à la présente convention au sens de l'article 356b CO.*

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Art. 48 Entrée en vigueur et durée de la convention collective

1 Les modifications de la CCT entrent en vigueur au 1er janvier 2021. Moyennant un préavis de quatre mois, les parties peuvent dénoncer la CCT au 31 décembre de l'année suivante. Sans résiliation par l'une ou l'autre des parties, la CCT se reconduit tacitement pour la prochaine échéance et ainsi de suite.

Ainsi fait et signé à Genève, le 2 mars 2022

POUR LES ASSOCIATIONS PATRONALES

Associations MBG

Association des Maitres Ferblantiers et Installateurs Sanitaires du canton de Geneve (AMFIS)

Olivier COTS
Président

EIT.genève

Philippe MASSONNET
Président

Fabio ROMANO
Vice-Président

Metaltec Geneve, Association genevoise de la construction métallique et du store

Edward KERNEN
Président

suissetec AGCV, Association genevoise des entreprises de Chauffage et de Ventilation

Didier SAXOD
Président

suissetec sanitaire ferblanterie toiture genève

Serge von SIEBENTHAL
Président

Bernard PONTHIEU
Vice-Président

Associations FER Genève

Union Genevoise des Installateurs Electriciens (UGIE)

Alain Grandjean
Président

METALFER Genève

Gérald Brown
Président

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Syndicat Unia

Secrétariat central

Vania Alleva
Présidente

Bruna Campanello
Membre du Comité directeur

Syndicat Unia

Région Genève

Anna Gabriel Sabaté
Secrétaire régionale de branche

Lorenzo Pierella
Président du comité

Aldo Ferrari
Responsable de branche

ANNEXE I

APPRENTIS

1. Soumission à la CCT

Les apprentis sont soumis à la présente CCT, à l'exception des dispositions suivantes :

Art. 14 Délai de congé
Art. 16 Salaire
Art. 18 Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire
Art. 24 Treizième salaire
Art. 25 Vacances
Art. 29 Assurance maladie
Art. 31 Assurance 2ème pilier
Art. 34 Retraite anticipée

2. Rémunération des apprentis

a) Les apprentis CFC installateurs en chauffage, monteurs frigoristes et constructeurs d'installations de ventilation sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel
1ère année	CHF 840.--
2ème année	CHF 1150.--
3ème année	CHF 1500.--
4ème année	CHF 1850.--

b) Les apprentis CFC constructeurs métalliques et polybâtisseurs option « systèmes de protection solaire » sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel
1ère année	CHF 840.--
2ème année	CHF 1150.--
3ème année	CHF 1500.--
4ème année	CHF 1850.--

c) Les apprentis CFC ferblantiers et installateurs sanitaires sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel
1ère année	A l'école à plein temps
2ème année	CHF 1150.--
3ème année	CHF 1500.--
4 ème année	CHF 1850.-

La première année se déroule à l'école à plein temps et n'est pas rétribuée, mais l'élève bénéficie d'un contrat d'apprentissage avec un contrat signé par une entreprise formatrice.

L'apprenti bénéficie de l'ensemble des vacances scolaires.

Si l'apprenti est amené à travailler dans son entreprise formatrice, lors la première année d'apprentissage, il est alors rémunéré selon un salaire mensuel de 840 CHF brut.

Les salaires des années 2,3 et 4 sont payés conformément à la CCT et les vacances accordés, selon le règlement d'apprentissage.

d) Les apprentis CFC installateurs électriciens, télématiciens, électriciens de montage sont rémunérés de la manière suivante :

Degré	Salaire minimum mensuel
1ère année	CHF 745.--
2ème année	CHF 1020.--
3ème année	CHF 1300.--
4ème année	CHF 1850.--

3. Vacances des apprentis

Les apprentis de moins de vingt ans bénéficient de six semaines de vacances par année en 1ère et 2ème années d'apprentissage, *et de cinq semaines en 3ème et 4ème années.*

Les apprentis de plus de vingt ans sont mis au bénéfice de la cinquième semaine de vacances pour autant qu'ils suivent leur premier apprentissage.

4. Assurance 2ème pilier

Les apprentis sont soumis au 2ème pilier dès le 1er janvier de l'année des 18 ans uniquement pour l'assurance décès-invalidité.

ANNEXE II

SALAIRES MINIMAUX

1. Salaires minimaux

En application de l'article 16 al. 3 de la convention collective de travail, les salaires minimaux sont les suivants dès le 1er janvier 2021 :

A. Branche chauffage, climatisation, ventilation et isolation

	Salaire horaire	Salaire mensualisé
Monteur A :		
1ère année après l'apprentissage	**27.45 CHF**	**4'757.10 CHF**
2ème année après l'apprentissage	**28.00 CHF**	**4'852.40 CHF**
Dès la 3ème année après l'apprentissage	**29.85 CHF**	**5'173.00 CHF**
Monteur B	**28.60 CHF**	**4'956.40 CHF**
Aide-monteur	**25.20 CHF**	**4'367.15 CHF**

B. Branche constructions métalliques, serrurerie et store métallique

	Salaire horaire	Salaire mensualisé
Monteur A :		
1ère année après l'apprentissage	**27.45 CHF**	**4'757.10 CHF**
2ème année après l'apprentissage	**28.00 CHF**	**4'852.40 CHF**
Dès la 3ème année après l'apprentissage	**29.85 CHF**	**5'173.00 CHF**
Aide-monteur	**25.20 CHF**	**4'367.15 CHF**

C. Branche ferblanterie et installations sanitaires

	Salaire horaire	Salaire mensualisé
Monteur A:		
1ère année après l'apprentissage	**27.45 CHF**	**4'757.10 CHF**
2ème année après l'apprentissage	**28.00 CHF**	**4'852.40 CHF**
Dès la 3ème année après l'apprentissage	**29.85 CHF**	**5'173.00 CHF**
Aide-monteur	**25.20 CHF**	**4'367.15 CHF**

D. Branche de l'installation électrique

	Salaire horaire	Salaire mensualisé
Installateurs électriciens (monteur A):		
1ère année après l'apprentissage	**27.45 CHF**	**4'757.10 CHF**
2ème année après l'apprentissage	**28.00 CHF**	**4'852.40 CHF**
Dès la 3ème année après l'apprentissage	**29.85 CHF**	**5'173.00 CHF**
Télématiciens (monteur A):		
1ère année après l'apprentissage	**27.45 CHF**	**4'757.10 CHF**
Dès la 2ème année après l'apprentissage	**29.85 CHF**	**5'173.00 CHF**
Electriciens de montage (monteur A) :		
18 premiers mois après l'apprentissage	**27.45 CHF**	**4'757.10 CHF**
19ème mois après l'apprentissage	**28.00 CHF**	**4'852.40 CHF**
Dès le 30ème mois après l'apprentissage	**29.85 CHF**	**5'173.00 CHF**
Aide-monteur	**25.20 CHF**	**4'367.15 CHF**

2. Augmentation des salaires réels

En application de l'article 16 al. 4 de la convention collective de travail, les salaires réels sont augmentés de CHF 50.-- par mois (pour un travail à temps complet) ou de CHF 0,30 de l'heure, depuis le 1er avril 2022.

ANNEXE III

SUPPLÉMENTS DE SALAIRE EN CAS DE TRAVAIL EN-DEHORS DE L'HORAIRE NORMAL

En application de l'article 18 de la convention collective de travail, les suppléments de salaire suivants doivent être versés en cas de travail en-dehors de l'horaire normal de travail prévu à l'article 11 de la convention collective de travail :

A. Branche chauffage, climatisation, ventilation et isolation

Heures, jours	Supplément
• De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25%
• De 20h00 à 6h00 (travail de nuit) • Le samedi • Le dimanche (travail dont l'urgence technique est irréfutable)	50%
• Les jours fériés • Le dimanche (travail non urgent, notamment réparations non urgentes de dommages causés par le froid)	100%

Si le travail de nuit se prolonge au-delà de minuit, il donne droit à une indemnité de repas de CHF 13.--, à moins que le maître de l'ouvrage ne fournisse au travailleur un repas pendant la nuit.

B. Branche constructions métalliques, serrurerie et store métallique

Heures, jours	Supplément
• De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25%
• Le samedi	50%
• De 20h00 à 6h00	75%
• Les jours fériés chômés, indemnisés ou non • Le dimanche	100%

C. Branche ferblanterie et installations sanitaires

Heures, jours	Supplément
• De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25%
• Le samedi	50%
• De 20h00 à 6h00	75%
• Les jours fériés chômés, indemnisés ou non • Le dimanche	100%

Les heures effectuées en-dehors de l'horaire normal seront compensées par un arrêt de travail correspondant durant la quinzaine suivante, sous réserve des règles prévues par la législation fédérale en matière de travail.

D. Branche de l'installation électrique

Heures, jours	Supplément
• De 6h00 à 7h00 et de 18h00 à 20h00	25%
• De 20h00 à minuit • Le samedi	50%
• De minuit à 6h00 • Les jours fériés chômés, indemnisés ou non • Le dimanche	100%

Exceptionnellement, de 20h00 à minuit, le supplément pourra être réduit à 25 %, lorsqu'il s'agit de surveillance, de jeux de lumière, etc., effectués à l'occasion d'un spectacle, d'une exposition ou autre manifestation du même genre. Pour les manifestations à caractère philanthropique ou d'un genre spécial, des dérogations pourront être accordées par la Commission paritaire.

Toutes les heures effectuées en dehors de l'horaire normal prévu à l'article 11 de la convention doivent être compensées par un arrêt de travail correspondant à leur durée, au cours de la quinzaine suivante, sous réserve des règles prévues par la législation fédérale en matière de travail.

ANNEXE IV

PRIMES POUR L'ASSURANCE COLLECTIVE PERTE DE GAIN EN CAS DE MALADIE

En application de l'article 29 de la présente convention collective de travail, les primes totales pour l'assurance perte de salaire en cas de maladie s'élèvent à 3,78 % du salaire AVS des travailleurs liés par la convention collective de travail, à l'exclusion du 13ème salaire, des bonus et des gratifications.

L'employeur prend à sa charge au moins 66,67% de la prime. *Ainsi, une cotisation de 1,26 % est retenue sur la paie de chaque travailleur ; le solde de 2,52 % est à la charge de l'employeur.*

ANNEXE V

TAUX DE COTISATIONS POUR LES FRAIS D'EXÉCUTION À LA CCT

Le taux de la contribution aux frais d'exécution de la présente convention collective de travail prévue à l'article 41 est de :

a) 0,5 % de la masse des salaires déterminants au sens de l'AVS pour l'employeur ;
b) 0,15 % du salaire brut au sens de l'AVS pour le travailleur.