

**CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL LOCALE**

**SECTEUR PRINCIPAL  
DE LA  
CONSTRUCTION**

**POUR LE  
CANTON DE GENEVE**

**2012-2015  
(CCT 2012)**

(Complément à la CN 2012-2015)

# A. DISPOSITIONS GENERALES

## Article I RELATION ENTRE LA CCT 2012 ET LA CN 2012-2015

**En général** : la convention collective de travail locale pour le canton de Genève (ci-après CCT 2012) complète la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ci-après CN 2012-2015) et en fait partie intégrante.

## Article II CHAMP D'APPLICATION DE LA CCT

1. Champ d'application du point de vue territorial : le champ d'application de la CCT 2012 s'étend à toute activité exercée sur l'ensemble du territoire du canton de Genève.
2. Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise : le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise et d'activité s'aligne sur celui de l'art. 2 CN 2012-2015 ainsi que sur son annexe 7, à l'exclusion des entreprises de charpente et d'étanchéité.

En outre, la CCT 2012 s'applique à toute personne occupant des travailleurs à des activités prévues à l'art. 2 CN 2012-2015 ainsi qu'à l'art. 2 de son annexe 7.

3. Champ d'application du point de vue du personnel : le champ d'application du point de vue du personnel s'aligne sur celui de l'art. 3 CN 2012-2015.
4. Pour autant qu'il existe, au sens de l'art. 2 CN 2012-2015 (champ d'application), une convention collective de travail étendue entrant en concurrence avec la CN 2012-2015, les parties contractantes de la CCT 2012 chercheront à passer avec les parties contractantes de l'autre convention collective de travail, une convention de délimitation.

## Article III CONTRAT D'ADHÉSION

1. En général : les parties contractantes s'efforcent, en collaboration avec la Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (ci-après CPGO), d'obtenir que la présente CCT 2012 soit également signée et respectée par des organisations locales dont les membres déploient une activité selon l'art. II CCT 2012. Il en va de même pour les entreprises et travailleurs sans affiliation (art. 356b CO).
2. Contrats d'adhésion : les contrats d'adhésion d'organisations tierces et entreprises non affiliées doivent être passés sous forme écrite et approuvés par les parties contractantes (voir modèle en fin de l'art. IV).
3. Renouvellement de la CCT 2012 : Le renouvellement de la CCT 2012 et de la CN 2012-2015 est valable pour toutes les organisations tierces et entreprises soumises jusqu'à ce moment à la CCT 2012.

#### **Article IV SOUS-TRAITANTS ET ENTREPRISES BAILLERESSES DE SERVICES**

1. L'entreprise adjudicataire (principale) a la responsabilité de s'assurer que tous les sous-traitants de premier rang participant à l'exécution de son mandat respectent les conditions de travail et de salaire prescrites par la CN 2012-2015 et la CCT 2012.
2. L'entreprise qui fait appel à un sous-traitant doit tenir compte de ce qui suit : elle oblige le sous-traitant de premier rang soumis à la CN 2012-2015 et à cette CCT, d'avance et par écrit, à respecter intégralement la CN 2012-2015, la CCT Genève 2012 ainsi que les textes conventionnels en vigueur selon l'art. 356b CO (déclaration de soumission). Le texte de cette déclaration de soumission figure à la fin du présent article.
3. Si l'engagement tel que formulé à l'al. 2 du présent article fait défaut, l'entreprise adjudicataire (principale), peut se voir infliger une amende d'ordre (peine conventionnelle) conformément à l'art. 79 CN 2012-2015. Au surplus, les dispositions contenues à l'art. 5 de la loi sur les travailleurs détachés (SR 823.20) s'appliquent.
4. Les entreprises sous-traitantes ont les mêmes obligations qu'une entreprise adjudicataire (principale) à l'égard de leur propre sous-traitant. Les entreprises de travail temporaire, bailleresses de services ou celles qui prêtent de la main-d'œuvre, auxquelles l'entreprise adjudicataire (principale) pourrait avoir recours pour l'exécution de son mandat, sont soumises aux mêmes règles que les entreprises sous-traitantes.

## DECLARATION DE SOUMISSION

### 1) Entreprise évoluant dans le Secteur principal de la Construction (Gros-œuvre).

- a) Par la présente, l'entreprise sous-traitante, de travail temporaire, bailleuse de service ou qui prête de la main-d'œuvre

.....

déclare se soumettre à la CCT cantonale (CCT 2012 Genève), ainsi qu'à la CN 2012-2015 du Secteur principal de la construction (Gros-œuvre) au sens de l'article 356 b CO.

- b) L'entreprise (adjudicatrice)

.....

accepte cette déclaration de soumission au nom des parties contractantes.

### 2) Entreprises évoluant dans un secteur AUTRE que celui du Secteur principal de la construction (Gros-œuvre).

- a) Par la présente, l'entreprise sous-traitante, de travail temporaire, bailleuse de service ou qui prête de la main-d'œuvre

.....

déclare se soumettre à la Convention collective applicable à son secteur, désignée ci-dessous.

.....

- 3) L'entreprise sous-traitante, de travail temporaire, bailleuse de service ou qui prête de la main-d'œuvre, désignée sous points 1) ou 2) s'engage à appliquer la convention collective à tous ses travailleurs, syndiqués ou non.

Elle s'engage à se soumettre aux procédures de contrôle prévues par la convention collective applicable.

Si elle confie, à son tour, des travaux à une entreprise sous-traitante (sous-sous-traitance), de travail temporaire, bailleuse de service ou qui prête de la main-d'œuvre, elle doit respecter les mêmes obligations que toute autre entreprise soumise à la convention collective applicable.

Genève, le .....

Tampon et signature  
de l'entreprise adjudicataire (principale)

Tampon et signature  
de l'entreprise sous-traitante  
ou de travail temporaire  
ou qui prête de la main-d'œuvre

## **Article V APPLICATION DE LA CONVENTION (APPLICATION EN COMMUN)**

Les parties contractantes de la CCT 2012 sont compétentes pour l'application tant de la CN 2012-2015 que de la CCT 2012, de même que pour la conciliation en cas de divergences d'opinions ou de différends sur le territoire de la convention (art. 75 al. 1 en relation avec l'art. 76 al. 2 CN 2012-2015).

## **Article VI COMMISSION PARITAIRE GENEVOISE (CPGO)**

En application de l'art. 76 CN 2012-2015, il est institué une Commission paritaire professionnelle (CPP) sous la forme juridique d'une association qui prend le nom de CPGO pour Genève.

Les compétences de la CPGO sont mentionnées à l'art. VII.

## **Article VII COMPETENCES ET TÂCHES DE LA CPGO (Art. 76 CN 2012-2015)**

1. La CPGO est chargée de faire appliquer les dispositions de la CN 2012-2015 et de la CCT 2012, ainsi que de leurs annexes et conventions complémentaires, par les employeurs et les travailleurs soumis à ces conventions, au sens de l'art. 357b CO (exécution commune) selon les dispositions de l'art. 76.3 CN 2012-2015 et est habilitée, dans le cadre de ses compétences, à agir devant toute instance compétente.

2. La CPGO a la compétence de prendre la décision de subordonner une entreprise ou partie d'entreprise à la présente CCT 2012 si son activité entre dans son champ d'application.

Cette disposition s'applique à toute entreprise exerçant une activité entrant dans le champ d'application de la CCT 2012, en dérogation de l'art. 76 al. 5 CN 2012-2015.

3. La CPGO rend une décision concernant les différends collectifs qui lui sont soumis.

4. La CPGO décide de l'interprétation de la présente CCT 2012 à la demande de l'une des parties signataires.

5. La CPGO établit le calendrier de référence pour la durée du travail et arrête les dates du pont de fin d'année au plus tard au mois de novembre de chaque année.

a. Pont de fin d'année :

Une période de 5 jours de vacances (pont de fin d'année) est imputée sur le droit aux vacances. Elle s'ajoute aux jours fériés conventionnels de fin d'année ou éventuels jours compensés, selon le tableau établi par la CPGO.

Pendant la période ainsi définie, toutes les entreprises sont fermées.

Le travailleur ainsi empêché de travailler et qui n'a pas droit aux indemnités de vacances correspondantes, ou qui n'a droit qu'à une partie de ces dernières, ne peut prétendre à aucun dédommagement pour les heures non travaillées de ce fait.

- b. Dérogations :  
Pour faire face aux nécessités d'exploitation de l'entreprise, des dérogations à l'horaire découlant du calendrier de la durée du travail sont admises. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la CPGO au moins 24 heures avant le début du travail.
  - c. La CPGO a la faculté d'établir des directives pour la nécessité du travail du samedi.
  - d. Demeurent réservées les compétences de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) en matière de travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.
6. La CPGO exécute des contrôles dans les entreprises soumises à la présente convention et/ou sur les chantiers, afin de veiller à son application. Elle prononce des amendes conventionnelles et décide de la mise en charge des frais de contrôle.
- Pour ce faire, elle peut :
- a. Exiger des employeurs la communication des fiches salariales des travailleurs soumis à la CN 2012-2015 et à la présente CCT 2012 ainsi que le contrat de base de l'institution de prévoyance professionnelle (2e pilier) applicable à ses travailleurs.
  - b. Exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales.
  - c. Procéder à des contrôles comptables auprès des employeurs.
  - d. Vérifier le port du badge délivré par la CPGO.
7. De même, la CPGO est compétente pour solliciter des caisses de compensation des organisations patronales signataires tout renseignement utile au contrôle de la perception des cotisations et au versement des prestations dues aux salariés, en vertu de la CCT 2012 et des lois fédérales et cantonales.
8. La CPGO établit un règlement définissant l'encaissement et l'utilisation de la contribution professionnelle. Elle administre et gère cette contribution avec un budget et un compte d'exercice annuel.
9. La CPGO procède au recouvrement de la contribution professionnelle.
10. La CPGO a compétence pour agir contre les employeurs et les travailleurs liés en vue de l'exécution de contrôles et en paiement de peines conventionnelles.
11. La CPGO est compétente pour agir devant les tribunaux en vue de faire constater une violation de ses obligations par un employeur ou un travailleur, en tant qu'il s'agit de la conclusion, de l'objet et de la fin des contrats individuels de travail, notamment la durée du travail et la rémunération ainsi que du travail au noir.

12. S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, la CPGO est habilitée à recouvrer, auprès des employeurs en faute, les montants dus aux travailleurs et non-payés, pour autant que ces derniers lui ait donné procuration.
13. La CPGO a les compétences pour agir en paiement de cotisations à des institutions créées par la CCT 2012 ou à l'exécution de dispositions concernant la représentation des travailleurs dans l'entreprise et le maintien de la paix du travail.
14. La CPGO peut agir contre les employeurs et les travailleurs devant la Chambre des relations collectives du travail (CRCT) ou devant le tribunal arbitral institué par la CCT 2012.
15. La CPGO peut déléguer tout ou partie de ses tâches à des tiers mandatés par elle.

#### **Article VIII TRIBUNAL ARBITRAL (Art. 77 CN 2012-2015)**

1. **Désignation du tribunal arbitral** : les parties contractantes de la CCT 2012 disposent d'un tribunal arbitral désigné pour leur territoire contractuel. Ce dernier se compose d'un juriste au bénéfice de connaissances spécifiques touchant le droit du travail, en qualité de président ; il est désigné en commun par les parties contractantes ; chacune des deux parties contractantes désigne également deux arbitres qualifiés. Si une entente sur le président n'est pas possible dans un délai de 30 jours à partir de la demande d'une partie contractante, ce dernier est désigné, dans les deux mois, par la CPGO. Les membres du Tribunal arbitral sont extérieurs à la CPGO.
2. **Compétences pratiques** : le tribunal arbitral local a la compétence pratique pour :
  - a. trancher en cas de divergences d'opinion ou en cas de litiges entre les parties contractantes, là où la CPGO ne trouve pas d'entente;
  - b. trancher en cas de recours contre les décisions de la CPGO à l'encontre des employeurs et des travailleurs en cause. Les employeurs, respectivement les travailleurs concernés qui ne sont pas membres des parties contractants de la CCT 2012 doivent reconnaître par écrit le tribunal arbitral;
  - c. traiter les plaintes de la CPGO contre les employeurs et les travailleurs en cause.
3. **Procédure du tribunal arbitral** : la procédure devant le tribunal arbitral se base sur le code de procédure civile du canton de Genève ; le lieu du chantier est réputé for juridique.

#### **Article IX PROCÉDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE ENTRE LES PARTIES CONTRACTANTES (Art. 78 CN 2012-2015)**

1. Les divergences d'opinion ou les conflits doivent être traités immédiatement par la CPGO.

2. Si la CPGO n'obtient pas de conciliation, il peut être fait un recours en commun ou chacun de son côté au tribunal arbitral au moyen d'une plainte. La compétence pratique est déterminée par l'art. VIII al. 2.
3. Les jugements du Tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'un recours en nullité, respectivement d'une plainte au sens du droit cantonal.
4. Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la CPGO ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.
5. La CPGO et le tribunal arbitral sont compétents pour les questions et différends relatifs à l'interprétation et l'application de dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne sont pas compétents pour introduire de nouveaux droits, compétence réservée uniquement aux parties contractantes de la CCT 2012.

#### **Article X SANCTIONS (Art. 78 CN 2012-2015)**

1. Si la CPGO constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.
2. la CPGO est autorisée :
  - a. à prononcer un avertissement
  - b. à infliger une peine conventionnelle jusqu'à 50 000 F ; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, la peine peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues ;
  - c. à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes ;
  - d. à prononcer les sanctions prévues à l'art. 70 CN 2012-2015 (interdiction du "travail au noir").
3. Les frais de contrôle et de procédure sont facturés aux employeurs et/ou travailleurs ayant violés des dispositions de la CCT 2012. Lorsqu'aucune violation n'est constatée, mais que des employeurs et/ou travailleurs ont fourni une occasion nécessitant un contrôle et/ou une procédure, il en ira de même.
4. La peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CCT 2012. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que :
  - a. montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens du ch. 2 let. b du présent article ;
  - b. violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;



- c. violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles ;
- d. grandeur de l'entreprise ;
- e. prise en compte du fait que le travailleur ou l'employeur fautif, mis en demeure, a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations ;
- f. prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter qu'il le fasse dans un avenir proche.

Une peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à la CPGO. La CPGO utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT 2012.

## **B. DISPOSITIONS NORMATIVES**

En dérogation aux articles 8, 23 al. 2 let. b, 24 al. 2, 60 al. 2 de la CN 2012-2015, les dispositions suivantes sont applicables dans le canton de Genève (Annexe 18 CN 2012-2015).

### **Article 1 Dispositions matérielles**

1. Pause : une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l'année.
  - a. Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif.
  - b. Elle est payée à raison de 2,9 % du salaire brut mensuel, selon décompte AVS (13ème salaire et vacances non compris) et soumise aux cotisations sociales.
  - c. Son montant doit être spécifié séparément sur les fiches de salaire.
  - d. Le travailleur n'est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.
2. Sur le territoire du canton de Genève, l'indemnité forfaitaire journalière pour les frais de déplacement et le repas de midi s'élève à Fr. 21.60. A partir du 1er janvier 2013, elle s'élève à Fr. 23.00.  
A l'extérieur du territoire du canton de Genève, le régime unifié suivant s'applique : l'indemnité de Fr. 21.60 est due (Fr. 23.00 à partir du 1er janvier 2013).

Le temps de déplacement pour les allers et retours du lieu de rassemblement au chantier ne fait pas partie de la durée annuelle du travail. Il doit être indemnisé au salaire de base individuel pour la partie qui dépasse 30 minutes par jour. A défaut d'un lieu de rassemblement, le temps est compté depuis la frontière cantonale.

### 3. Catégories de salaires

- a. Les machinistes I (conducteurs de petites machines, conducteurs d'engins de terrassement jusqu'à 6 tonnes, conducteurs de grues légères) au salaire minimal B, majoré de 5 % (classe B1: CHF 5'320.-/30.20), quelle que soit leur activité. Dès le 1er janvier 2013, CHF 5'346.-/30,40.
- b. Les machinistes II (conducteurs d'engins de terrassement dès 6 tonnes, chauffeurs) sont intégrés au salaire minimal de la classe A.
- c. Les grutiers, au bénéfice d'une formation de grutier réussie ou d'un diplôme équivalent, sont intégrés dans la classe "Q".

### 4. Jours fériés, fermeture générale des chantiers et vacances

- a. Les travailleurs ont droit à une indemnité selon art. 38 al. 2 CN 2012-2015, pour la perte de salaire pour les 9 jours fériés suivants :  
1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er Août, Jeûne genevois, Noël et le 31 Décembre.
- b. Le 1er mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois sont des jours chômés. Ils doivent être compensés dans l'horaire annuel de travail.
- c. Fermeture générale des chantiers  
Sauf cas de dérogations, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1er mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois.
- d. Trois semaines de vacances consécutives au moins sont accordées aux travailleurs qui le demandent.
- e. Paiement des vacances  
Le droit aux vacances est mentionné sur chaque décompte de paie. Le montant est versé au moment de la prise effective des vacances.
- f. Pour les travailleurs employés par une entreprise de travail temporaire, la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail durant les jours fériés est compensée par une indemnité de 3,5 % du salaire brut alloué laquelle est payable à chaque période de paie.

## **Article 2 Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel**

1. Les travailleurs et les apprentis sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, respectivement :
  - a. 0.7% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13ème salaire non compris),
  - b. 0.3% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13ème salaire non compris).

2. La contribution patronale est fixée à 0.3% des salaires bruts soumis AVS (13ème salaire non compris).
3. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) et servira notamment :
  - a. à couvrir les coûts de l'application des CCT,
  - b. au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement,
  - c. aux prestations et aides sociales,
  - d. à la formation et au perfectionnement professionnel,
  - e. aux frais de traduction et d'impression,
  - f. au recrutement et à l'encouragement de la relève professionnelle,
  - g. à la santé et à la sécurité au travail.
4. Les parties contractantes locales ont le droit commun d'exiger l'observation de la convention au sens de l'art. 357b al. 1 du CO.
5. La perception de la contribution professionnelle ainsi que les institutions sociales et paritaires sont maintenues six mois au moins après la fin de la période durant laquelle la présente CCT 2012 déploiera ses effets.
6. L'employeur est responsable de la retenue mensuelle sur les salaires et du versement de ces contributions à la CPGO.

### **Article 3      Compétences de la commission professionnelle paritaire locale de Genève**

1. La commission professionnelle paritaire locale de Genève (CPGO) est compétente pour contrôler le respect des dispositions conventionnelles, garantir leur application et sanctionner les éventuels contrevenants.
2. La CPGO délivre un badge dont le port est obligatoire sur tous les chantiers genevois.

### **Article 4      Adaptation à la CN 2012-2015**

1. Les parties contractantes s'engagent à négocier, par étapes, pour éliminer, à terme, les différences avec la CN, avec garantie du maintien des acquis des travailleurs.
2. En outre, les parties contractantes négocient jusqu'au 31 décembre 2012 sur d'autres adaptations de la CCT, notamment sur les points en discussion durant l'année 2011.

## **C. AUTRES DISPOSITIONS**

### **Article 5 PREVOYANCE PROFESSIONNELLE**

1. Tout le personnel doit être assuré au minimum aux conditions suivantes :
  - a. prime individuelle calculée sur le salaire déterminant selon la Loi fédérale sur l'AVS
  - b. cette prime est perçue à raison de 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du travailleur
  - c. le taux est au minimum de 12 %,
  - d. le salaire assuré est égal au salaire AVS,
  - e. les prestations doivent être les suivantes :
    - rente d'invalidité : le capital-épargne simulé au jour de la retraite, sans intérêt, et converti au taux fixé par le Conseil,
    - rente de conjoint survivant : 60 % de la rente d'invalidité,
    - rente d'orphelin : 20 % de la rente d'invalidité,
    - libération des primes après un délai de 90 jours.
2. Pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment :
  - a. Les entreprises membres d'une caisse de compensation doivent être obligatoirement affiliées à la Caisse paritaire de prévoyance professionnelle qui lui est associée pour leur personnel soumis à ladite convention. Peuvent être exemptées de cette affiliation par la CPGO, les entreprises qui disposent d'une institution de prévoyance garantissant des prestations et un financement équivalents.
  - b. Les entreprises exemptées de l'affiliation aux caisses paritaires de prévoyance doivent appliquer des taux de cotisation au moins égaux à ceux pratiqués par ces mêmes caisses de compensation, hors mesures d'assainissement.
  - c. La perception de la contribution paritaire globale incombe aux caisses de compensation, pour toutes les entreprises qui y sont affiliées.
  - d. Les fonds recueillis sont mis à la disposition des conseils de fondation des caisses de compensation. Les conseils de fondation sont responsables de leur utilisation conformément aux dispositions des statuts et règlement des caisses de compensation et de la Loi sur la prévoyance professionnelle.


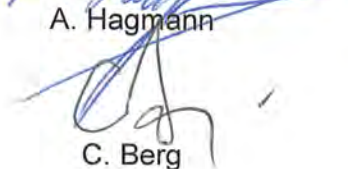
### **Article 6 DUREE ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

1. La présente CCT 2012 entre en vigueur le 1er décembre 2012.
2. Elle est valable pour toute la durée de la CN 2012-2015, selon les dispositions de l'art. 82 CN 2012-2015.

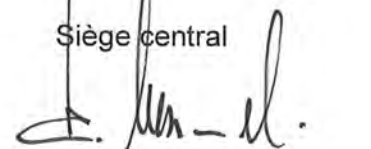
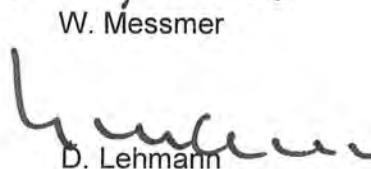
3. Elle peut être résiliée au moyen d'un avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties six mois au moins avant son échéance, selon l'al. 2 ci-dessus.

Pour la Société suisse des entrepreneurs

Section de Genève


  
A. Hagmann  
  
C. Berg

Siège central

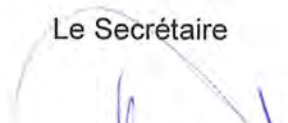
  
W. Messmer  
  
D. Lehmann

Pour le Groupement genevois d'entreprises  
du bâtiment et du génie civil

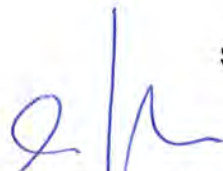
Le Président

  
Ph. Caillet

Le Secrétaire

  
P. Rupf

Pour le syndicat Unia  
Section de Genève Secrétariat central

  
A. Pelizzari

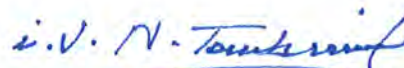
  
H.-U. Scheidegger

  
V. Alleva

Pour le SYNA - Syndicat interprofessionnel  
Section de Genève Secrétariat central

  
C. Massas

  
E. Zülle

  
K. Regotz

Pour le SIT - Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs  
Les Secrétaires

  
Th. Horner

  
J. Klappenbach

Genève, le 15 novembre 2012



## **Annexe 1 : Dispositions complémentaires concernant la formation et le travail des apprentis**

---

Ces dispositions complémentaires concernent exclusivement les entreprises et les apprentis liés par un contrat soumis à la Loi sur l'orientation, la formation et le travail des jeunes gens du canton de Genève et approuvé par son Office d'orientation et de formation professionnelle. Les présentes dispositions complémentaires font partie intégrante de la CCT 2012 et la complètent.

### **Article 1 Principes**

Il est convenu de ce qui suit pour les apprentis occupés par les entreprises mentionnées à l'art. 1, 2 et 3 de la CCT 2012 (à l'exception des apprentis des secteurs administratif et technique) au sujet des dispositions concernant la formation et le travail.

### **Article 2 Apprentissage régulier**

- a. Durée de l'apprentissage : 3 ans.
- b. Cours obligatoires : suivant les dispositions légales.
- c. Obligation de suivre les cours organisés dans le cadre de la profession.

### **Article 3 Rémunération des apprentis**

Les Associations patronales signataires de la CCT 2012 publient chaque année une recommandation sur la rémunération des apprentis, comme suit :

1. Apprentissage régulier pour jeunes entre 15 et 20 ans :

	<u>au mois</u>	<u>à l'heure</u>
• 1ère année d'apprentissage :	1'088.00 F	6.00 F
• 2ème année d'apprentissage :	1'995.00 F	11.00 F
• 3ème année d'apprentissage :	2'902.00 F	16.00 F

Les montants précités sont annotés au début dans le contrat de l'apprenti et applicables pendant toute la durée de l'apprentissage.

2. Apprentissage régulier pour les jeunes gens de plus de 20 ans :  
Pour les apprentis de plus de 20 ans et ayant travaillé au moins une année dans le Secteur principal de la construction, la rémunération correspondant à la classe C s'applique.

### **Article 4 13ème mois de salaire**

Les apprentis ont droit au 13ème mois de salaire conformément aux dispositions de l'art. 49 CN 2012-2015. Les Associations patronales tiennent compte de ce droit dans la recommandation concernant la fixation des normes de rémunération des apprentis.

## **Article 5 Droit aux vacances**

Le droit aux vacances pour les apprentis maçon et tailleur de pierre est défini comme suit :

- 1ère année d'apprentissage : 10 semaines
- 2ème année d'apprentissage : 8 semaines
- 3ème année d'apprentissage : 6 semaines

Les apprentis de plus de 20 ans ont droit à 6 semaines de vacances.

## **Article 6 Repas de midi**

Les prestations suivantes sont accordées aux apprentis :

- a. L'apprenti a droit à l'indemnité journalière selon art. 16 al. 2 de la CCT 2012.
- b. Celui qui en exprime le désir est autorisé à rentrer chez lui pour le repas de midi. Il quitte le chantier à 12h00 et reprend le travail à 13h00 perdant tout droit à l'indemnité de repas (indemnité journalière sans repas).

## **Article 7 Cours professionnels**

Les heures de travail consacrées aux cours professionnels obligatoires sont payées selon l'art. 345 a du CO. Reste réservé l'art. 346 du CO.

## **Article 8 Continuation de l'occupation**

Les maîtres d'apprentissage sont tenus, en prenant en considération les possibilités de l'entreprise, de continuer à occuper pendant un temps approprié les apprentis qu'ils ont formés, lorsque ceux-ci ont terminé leur apprentissage avec succès, ou alors de s'efforcer de leur procurer une possibilité de perfectionnement. L'art. 43, al. 2 de la CN 2012-2014 demeure réservé.