

# Convention collective de travail pour le métier d'installateur en chauffage, ventilation et climatisation ainsi que pour le métier d'isoleur dans le canton de Genève (CCT-IC)

J 1 50.27

Tableau historique

du 10 novembre 2009

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> février 2011)

## Préambule

### Convention collective de travail

conclue entre :

l'AGCV-suisselec, Association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation,

d'une part,

et

le Syndicat interprofessionnel UNIA, Région Genève, groupe des monteurs en chauffage,

d'autre part.

## I Dispositions générales

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

#### 1.01

La présente convention collective de travail règle les conditions générales de travail entre les employeurs et les travailleurs exécutant des travaux dans les métiers d'installateur en chauffage, ventilation et climatisation ainsi que dans le métier d'isoleur sur le territoire du canton de Genève.

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

#### 1.02

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 dans les métiers d'installateur en chauffage, ventilation et climatisation ainsi que dans le métier d'isoleur.

Les activités suivantes relèvent du chauffage, de la ventilation, de la climatisation et de l'isolation :

- la construction, la pose et la maintenance technique d'installations frigorifiques et thermiques;
- la construction, la pose et la maintenance de tuyauteries industrielles;
- la construction, la pose et la maintenance technique de brûleurs et citernes.

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. Champ d'application du point de vue du personnel

#### 1.03

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 1.02, et ce quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.

L'annexe I définit les articles et autres modalités auxquels sont soumis les apprentis.

### Art. Intérêts professionnels

#### 1.04

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. Pourparlers pendant la durée de la convention collective

#### 1.05

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 3.07.

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.

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

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. Congé de formation syndicale

#### 1.06

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 :

- 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;
- les demandes de congé doivent être présentées par un syndicat signataire le plus tôt possible, mais au moins quinze jours à l'avance;
- 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;
- le syndicat transmet chaque année à la partie patronale le planning des cours dès qu'il est établi;
- les cours ont lieu de préférence en hiver ou au printemps;
- le syndicat doit éviter de convoquer en même temps aux cours plusieurs travailleurs de la même entreprise;
- les congés de formation syndicale ne réduisent pas le droit aux vacances, ni aux allocations familiales;
- l'employeur qui refuse un tel congé doit aviser l'association professionnelle signataire ou la Commission paritaire professionnelle prévue à l'article 6.01;
- les associations patronales reçoivent à la fin de chaque cours le décompte des heures de chaque travailleur;
- pendant la durée des cours de formation syndicale, le travailleur n'a droit à aucun salaire, ni indemnité.

### Art. Délégués syndicaux

#### 1.07

Le délégué syndical siégeant dans une institution de la métallurgie du bâtiment, Genève, ne pourra être licencié en raison de son activité en tant que délégué.

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.

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

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

Il devra par ailleurs informer la Commission paritaire du licenciement du délégué.

Le délégué peut dans le délai de dix jours dès réception de ladite décision saisir la Commission paritaire aux fins de médiation.

La Commission paritaire se déterminera avant l'échéance du délai de congé.

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 s'efforcera de remplacer celui-ci dans une autre entreprise conventionnée.

Demeure réservé le cas du licenciement immédiat pour justes motifs au sens de l'article 337 du code des obligations.

### Art. Affichage syndical sur les lieux de travail

#### 1.08

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.

Seuls les textes émanant des syndicats et sous leur responsabilité peuvent être affichés.

Préalablement, les textes doivent être soumis à l'approbation de l'employeur.

En aucun cas, les textes ne peuvent traiter de questions sujettes à polémique.

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. Congé de formation professionnelle**

##### **1.09**

Des congés de formation peuvent être accordés aux travailleurs désirant améliorer leurs connaissances professionnelles, selon les dispositions suivantes :

- 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;
- 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;
- 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 prévue à l'article 6.01 dans un délai de 30 jours à compter du refus;
- 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;
- 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. Durée du travail**

##### **2.01**

###### **a) Principe**

La durée conventionnelle du travail effectif est fixée uniformément à 40 heures par semaine dans la tranche horaire fixée à l'article 2.02.

###### **b) Aménagement du temps de travail**

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 :

- 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, sous réserve d'un rattrapage ultérieur des heures, de recevoir un salaire correspondant à la durée hebdomadaire de travail conventionnelle;
- la durée annuelle du travail effectif ne peut excéder 2000 heures par travailleur.

Les intéressés s'efforcent de préserver une organisation rationnelle du travail.

La Commission paritaire, instituée par l'article 6.01, se prononce sur toute demande de dérogation aux stipulations ci-dessus. Elle peut, en cas de situation conjoncturelle exceptionnelle, donner des recommandations particulières.

#### **Art. Horaire de travail**

##### **2.02**

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

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

##### **2.03**

Avec l'agrément des parties contractantes et pour autant que la loi fédérale sur le travail le permette, il peut être dérogé aux articles 2.01 et 2.02, notamment dans les cas d'absolue nécessité suivants :

- les travaux dont le renvoi ou l'interruption présenterait des dangers quelconques dont l'entreprise serait responsable;
- 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;
- les travaux qui entravent la voie publique ou la circulation ou qui concernent des ouvrages destinés au service journalier du public;
- dans le cas de travail par équipe de nuit.

En outre, il peut également être dérogé à l'horaire normal 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.

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

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 de la présente convention.

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

#### **Art. Fermeture générale des chantiers et ateliers**

##### **2.04**

Sauf dérogations selon article 2.03, les chantiers et ateliers sont fermés les :

1<sup>er</sup> et 2 janvier – Vendredi-Saint – Lundi de Pâques – 1<sup>er</sup> mai – Ascension – Lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne genevois <sup>(a)</sup> – Noël – 31 décembre.

Il en va de même du pont de fin d'année dont la Commission paritaire professionnelle arrête les dates durant le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année correspondante.

Le congé du 2 janvier sera rémunéré mais devra être compensé par des heures de travail effectuées durant l'année précédente.

#### **Art. Délai de congé**

##### **2.05**

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).

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.

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

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.

Restent réservés les congédiements pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.

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

- 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;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, 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;
- pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

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.

Sont réservés au surplus les articles 336c, alinéas 2 et 3, et 337d CO.

#### **Art. Pause**

##### **2.06**

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

## **III Salaires et indemnités diverses**

#### **Art. Salaires**

##### **3.01<sup>(3)</sup>**

Le salaire est payé à l'heure. Il est fixé, au plus tard, après un mois d'essai. Si un accord n'intervient pas, les salaires minimaux indiqués ci-après sont obligatoirement applicables.

Les salaires minimaux sont fixés comme suit :

A Monteur

|                                                     |         |
|-----------------------------------------------------|---------|
| B Monteur                                           | 28,06 F |
| B 1 <sup>re</sup> année<br>après<br>l'apprentissage | 26,92 F |
| B 2 <sup>e</sup> année<br>après<br>l'apprentissage  | 27,47 F |
| C Aide-monteur                                      | 24,68 F |

Les salaires réels sont augmentés de 70 F par mois (pour un travail à temps complet) ou de 0,40 F de l'heure.

Si pour une raison valable un monteur ne pouvait exécuter un travail suffisant, le salaire serait établi par la Commission paritaire en accord avec l'employeur et le travailleur *prévus à l'article 6.01.*

Le travail à la tâche est interdit. Des dérogations à ce principe peuvent être admises par la Commission paritaire.

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

### Art. 3.02 Qualifications des travailleurs

Il est fait trois distinctions :

Catégorie A :

Monteurs en chauffage, monteurs en ventilation, qualifiés.

Catégorie B :

Travailleurs en chauffage et en ventilation, isoleurs, non qualifiés, mais sachant travailler de manière indépendante.

Catégorie C :

Aides-monteurs en chauffage, aides-monteurs en ventilation, aides-isoleurs.

### Art. 3.03 Paie

Dans la règle, la paie a lieu tous les 14 jours, le vendredi pendant les heures de travail. Une feuille de paie comportant un décompte détaillé est remise au travailleur.

*Les réclamations éventuelles doivent être présentées immédiatement.*

Pour les travailleurs payés sur une base mensuelle, la paie a lieu en principe le 25 du mois au plus tard, pendant les heures de travail.

Pour les travailleurs payés sur une base mensuelle, la transformation du salaire horaire en salaire mensuel s'établit selon le barème suivant :

1 mois = 173,3 heures

### Art. 3.04 Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire

Les heures supplémentaires, le travail de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés peuvent être demandés en cas d'urgence nécessaire auprès de la Commission paritaire *prévus à l'article 6.01.*

La majoration de salaire est de :

25% pour les heures supplémentaires;

50% pour le travail du samedi;

50% pour le travail de nuit;

50% pour le travail du dimanche dont l'urgence technique est irréfutablement établie

100% pour les autres travaux effectués le dimanche, notamment lorsqu'il s'agit de réparations non urgentes de dommages causés par le froid.

Est considérée comme heure supplémentaire toute prolongation de l'horaire normal de jour.

Le travail accompli entre 20 heures et 6 heures est réputé travail de nuit. S'il se prolonge au-delà de minuit, il donne droit à une indemnité de repas d'un montant de 13 F, à moins que le maître de l'ouvrage ne fournisse au travailleur un repas pendant la nuit.

Il n'est dû aucun supplément de salaire pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ou le travail du samedi et du dimanche qui n'a pas été ordonné par l'employeur ou son remplaçant.

### Art. 3.05 Indemnités de déplacement et de repas

#### 1) Déplacement professionnel dans le canton de Genève

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 CCT, sauf dérogation octroyée par la Commission paritaire.

Tout autre accord est nul.

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.

#### Variante A (forfait mensuel)

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.

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

1. 150 F 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;

2. 75 F 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;

3. 220 F 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);

4. 350 F 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).

Sont réservées les indemnités d'un montant supérieur, versées avant l'entrée en vigueur de cette disposition.

En cas d'arrêt de travail de longue durée (vacances, maladie, accident) :

– pendant les vacances: les indemnités restent dues;

– maladie/accident :

– un mois d'arrêt complet : pas de réduction;

– dès le 2<sup>e</sup> mois complet d'arrêt et pour chaque mois d'arrêt complet supplémentaire : l'indemnité n'est plus versée dès le 2<sup>e</sup> mois d'arrêt.

#### Variante B (sur justificatif)

Le déplacement dans un rayon de 4 kilomètres autour du siège de l'entreprise ne donne lieu à aucune indemnisation.

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

#### – Emploi d'un véhicule fourni par l'entreprise

1. Le travailleur qui 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 a droit à une indemnité forfaitaire quotidienne de 15 F (aller et retour à l'entreprise).

2. Une indemnité de 8 F par jour est due au travailleur en cas de mise à disposition d'un véhicule fourni par l'entreprise 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.

#### – Emploi d'un véhicule non fourni par l'entreprise

3. Le travailleur qui utilise un véhicule non fourni par l'entreprise uniquement pour se rendre sur le chantier et qui se déplace au-delà de 4 kilomètres du siège de l'entreprise pendant plus de 5 heures a droit à une indemnité forfaitaire quotidienne de 15 F.

4. Le travailleur qui utilise son véhicule pour se rendre sur divers chantiers et exécuter son travail (transport de matériel, etc.) a droit à 0,65 F par kilomètre quels que soient la durée et le nombre de kilomètres parcourus. En plus, il a droit à une indemnité de 15 F 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.

#### Variante A « forfait mensuel »

Véhicule fourni par l'entreprise

1. 150 F

2. 75 F

Véhicule non fourni par l'entreprise

3. 220 F

4. 350 F

Variante B « sur justificatif »

Véhicule fourni par l'entreprise

1. 15 F, si plus de 4 km et plus de 5 heures
2. 8 F, si plus de 4 km et plus de 5 heures

Véhicule non fourni par l'entreprise

3. 15 F, si plus de 4 km et plus de 5 heures
4. 0,65 F/km (+ 15 F, si plus de 4 km et plus de 5 heures)

1. Véhicule fourni par l'entreprise, aller et retour à l'entreprise.
2. Véhicule fourni par l'entreprise y compris pour l'aller et retour au domicile.
3. Véhicule non fourni par l'entreprise pour se rendre sur le chantier.
4. Véhicule non fourni par l'entreprise pour exécuter le travail sur le chantier.

2) Déplacement professionnel hors des frontières cantonales

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

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

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. 3.06 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. 3.07 Adaptation des salaires au coût de la vie**

*L'adaptation des salaires au coût de la vie est opérée le premier jour de travail effectif de chaque année civile, sur la base d'une comparaison entre l'indice suisse des prix à la consommation (ci-après : l'indice) du mois de septembre de l'année écoulée, et l'indice du mois de septembre de l'année immédiatement antérieure.*

*Les modalités suivantes sont applicables :*

a) Adaptation automatique

*La variation de l'indice comprise entre 1% et 2,5% d'une année sur l'autre entraîne automatiquement une adaptation des salaires effectifs individuels, et des salaires minimaux, d'un taux équivalent à cette variation.*

*Toutefois, lorsque l'une des parties invoque des circonstances exceptionnelles, telle qu'une dégradation majeure des conditions économiques ou sociales, l'adaptation automatique est remplacée par une adaptation négociée au sens de la lettre b.*

b) Adaptation négociée

*L'adaptation du salaire au coût de la vie fait l'objet d'une négociation dans le cadre du Bureau de la Conférence paritaire :*

- lorsque la part de variation de l'indice est inférieure à 1% ou excède 2,5% d'une année sur l'autre;
- lorsque l'une des parties fait état de circonstances exceptionnelles.

*Le Bureau de la Conférence paritaire dispose de toute latitude pour une adaptation immédiate, anticipée, différée ou annulée, en pour cent ou en francs et centimes, des salaires effectifs individuels, et des salaires minimaux.*

**Art. 3.08 Indemnités professionnelles diverses**

*Il est versé à chaque travailleur une allocation de base de 3 F par jour majorée de 0,50 F par heure pour les nettoyages de chaudières (démontage de la chaudière, nettoyage de chaque élément et remontage), pour le nettoyage côté feu de chaudières non démontées (décrassage ou nettoyage au jet du revêtement intérieur), pour la démolition de chaudières, le nettoyage d'installations de ventilation de cuisine, ainsi que pour le nettoyage intérieur de bouilleurs et d'accumulateurs de chaleur.*

*(Intégration de l'article relatif à la rémunération des apprentis dans l'annexe)*

**Art. 3.11 Indemnités à raison de longs rapports de travail**

*En application des dispositions de l'article 339d CO, les prestations de l'assurance professionnelle complémentaire à l'AVS (assurance 2<sup>e</sup> pilier) prévue à l'article 4.09 remplacent l'indemnité à raison de longs rapports de travail visée aux articles 339b et 339c CO.*

**Art. 3.12 Habits de travail**

*En application des dispositions de l'article 327a CO, l'employeur fournit au travailleur les habits de travail nécessaires. Après le temps d'essai, l'employeur met, en principe, à sa disposition, tous les six mois, une salopette ou un équipement de sécurité – non obligatoire selon la législation – d'un montant équivalent.*

*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.*

*Le nettoyage et l'entretien de ces vêtements de travail appartiennent au travailleur.*

**Art. 3.13 Treizième salaire**

Principe

L'employeur verse actuellement au travailleur, dans la règle en fin d'année, un 13<sup>e</sup> salaire correspondant à 8,33% des salaires payés pour les heures effectives de travail au cours des douze derniers mois (13<sup>e</sup> salaire dit partiel).

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le 13<sup>e</sup> salaire correspondra 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 (13<sup>e</sup> salaire dit complet).

Entre 2010 (dès l'entrée en vigueur de la présente CCT) et 2012, le 13<sup>e</sup> salaire partiel sera complété par un montant correspondant :

- pour l'année 2010 (prorata temporis), au quart
- pour l'année 2011, à la moitié
- pour l'année 2012, aux trois quarts

de la différence entre le 13<sup>e</sup> salaire complet et le 13<sup>e</sup> salaire partiel.

Imputations

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

Versement « prorata temporis »

En cas de cessation des rapports de travail, le versement du 13<sup>e</sup> salaire est effectué « prorata temporis ».

Maladie de longue durée

Un complément au 13<sup>e</sup> 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.

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

**Art. 3.14 Complément au 13<sup>e</sup> salaire en cas de maladie de longue durée**

Principe

*La Caisse de compensation, prévue à l'article 6.02, verse, pour les entreprises affiliées, le complément au 13<sup>e</sup> salaire en cas de maladie de longue durée aux travailleurs ayant subi une longue maladie au sens de l'article 3.13 susmentionné.*

Conditions

1. Le travailleur doit formuler une demande auprès de la Caisse de compensation précitée, dans les deux mois suivant la date du paiement du 13<sup>e</sup> salaire par l'employeur.
2. Le travailleur doit faire attester son absence par la Caisse-maladie compétente.

## IV Prestations sociales

**Art. 4.01 Vacances**

a) Droit aux vacances

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

b) Durée des vacances

La durée exacte des vacances est déterminée pour chaque travailleur d'après le nombre de jours de travail effectués par lui pendant le précédent exercice-vacances.

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.

Les jours de travail effectués ou assimilés sont calculés de la manière suivante :

8 heures égalent un jour

(maximum 173,3 heures par mois)

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.

Pour les citoyens suisses 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.

Les indemnités de vacances relatives à la quatrième semaine sont versées par la Caisse de compensation prévue à l'article 6.02, la semaine précédant Noël.

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 22 jours de vacances payées.

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

| Jours de travail |           | Jours de vacances indemnités |
|------------------|-----------|------------------------------|
| 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                           |

Il est accordé une semaine supplémentaire de vacances aux travailleurs qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- 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, indemnités pour les travailleurs remplissant ces conditions, est déterminé au moyen du barème suivant :

| Jours de travail |          | Jours de vacances indemnités |
|------------------|----------|------------------------------|
| 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 |

Il est accordé 32 jours de vacances aux travailleurs ayant 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 :

| <b>Jours de travail</b> |           | <b>Jours de vacances indemnisés</b> |
|-------------------------|-----------|-------------------------------------|
| 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

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.

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

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).

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 <sup>(a)</sup>.

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.

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.

Toutefois, à 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.

L'indemnité est payée par la Caisse de compensation des entreprises de chauffage et de ventilation du canton de Genève, mentionnée à l'article 6.02, sur la base des éléments en sa possession.

En cas de fermeture complète de l'entreprise pendant le pont de fin d'année, c'est-à-dire entre le 25 décembre compris et le 2 janvier compris, 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.

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

#### 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 6.02 au moment du calcul, et en tenant compte d'un horaire de 80 heures par quinzaine, soit 8 heures par jour de vacances.

#### **Art. 4.02 Indemnités pour jours fériés**

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

- 1<sup>er</sup> janvier (Nouvel-An)
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1<sup>er</sup> août
- Jeûne genevois<sup>(a)</sup>
- Noël
- 31 décembre (Restauration)

est compensé par une indemnité équivalente au salaire perdu.

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.

Le versement des indemnités est effectué par les employeurs sur la base des instructions et pour le compte de la Caisse de compensation prévue à l'article 6.02.

#### **Art. 4.03 Indemnités pour inspection militaire**

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.

Cette indemnité est versée par la Caisse de compensation prévue à l'article 6.02 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. 4.04 Indemnités pour absences justifiées**

Pour compenser la perte de salaire causée par l'arrêt du travail pendant les jours d'absences justifiées, les travailleurs qui travaillent régulièrement chez les employeurs affiliés à la Caisse de compensation visée à l'article 6.02 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).

L'indemnité pour absences justifiées est égale à 100% du salaire perdu calculé à raison de 8 heures par jour. Elle est payée par la Caisse de compensation.

#### **Art. 4.06 Assurance-maladie**

##### a) Assurance perte de salaire

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.

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

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

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

Moyennant versement régulier à la Caisse de compensation 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.

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

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.

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

b) (2)

##### c) Primes

Les primes totales pour l'assurance perte de salaire s'élèvent à 2,75% du salaire AVS des travailleurs liés par la convention collective de travail, à l'exclusion du 13<sup>e</sup> salaire, des bonus et des gratifications.

Elles sont versées par chaque employeur à la Caisse d'assurance par l'intermédiaire de la Caisse de compensation prévue à l'article 6.02.

L'employeur prend à sa charge au moins 65,45% de la prime.

Une cotisation de 0,95% est retenue sur la paie de chaque travailleur; le solde de 1,8% est à la charge de l'employeur. (2)

#### **Art. 4.07 Assurance-accidents**

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.

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

#### **Art. 4.09 Assurance 2<sup>e</sup> pilier**

Tout le personnel d'exploitation doit être assuré pour l'assurance 2<sup>e</sup> pilier avec les conditions suivantes :

- cotisation d'au moins 11% calculée sur le salaire AVS total dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit le 17<sup>e</sup> 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.

Outre les minimaux légaux, les prestations doivent être 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.

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. 4.10 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) Indemnités complémentaires**

Pendant les écoles de recrues, les allocations légales allouées par la Caisse de compensation pour militaires sont complétées par la Caisse de compensation citée à l'article 6.02 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.

Pendant les autres services obligatoires, 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.

Pour avoir droit aux indemnités 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;
3. remettre à la Caisse de compensation intéressée la carte-avis des jours soldés.

Les indemnités complémentaires sont versées par la Caisse de compensation à laquelle se rattache l'employeur ayant fourni l'attestation de la reprise régulière du travail après le service militaire.

#### **Art. 4.11 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. 4.12 Retraite anticipée**

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).

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

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 générales des employeurs et des travailleurs**

#### **Art. Hygiène et sécurité au travail 5.01**

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).

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.

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

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.

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

#### **Art. Travail au noir 5.02**

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.

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 prévue à l'article 6.01.

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

#### **Art. Obligations des employeurs et des travailleurs 5.03**

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.

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'observation 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 de boissons alcooliques 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).

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. 6.01 Commission paritaire professionnelle

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.

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

Ses tâches et compétences sont définies à l'article 7.01.

### Art. 6.02 Caisse de compensation

La Caisse de compensation des entreprises de chauffage et de ventilation du canton de Genève, désignée dans la présente convention collective par Caisse de compensation, est chargée d'assurer une égale répartition des prestations assumées par les employeurs à teneur des articles 4.01, 4.02, 4.03, 4.04, 4.06 et 4.10 ci-dessus.

Toutes les personnes physiques ou morales employant des travailleurs de la profession sur le territoire du canton de Genève et qui sont membres des associations patronales signataires de la présente convention, sont affiliées d'office à la Caisse de compensation.

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

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

Dans la mesure où ses affiliés contribuent au fonds de compensation et aux frais d'administration de la Caisse en proportion des salaires payés par eux ou des heures de travail effectuées par leurs travailleurs, la Caisse les couvre pour les prestations assumées vis-à-vis des travailleurs, à teneur des articles cités ci-dessus.

En cas de suspension de paiement des prestations décidée par leur caisse, les entreprises assurent directement le paiement des vacances à leurs travailleurs d'exploitation.

Les statuts, règlements et décisions de la Caisse de compensation sont parties intégrantes de la présente convention collective de travail.

### Art. 6.03 Fonds de la contribution professionnelle

Il est institué dans le métier une contribution professionnelle, obligatoire, à la charge de tous les travailleurs soumis à la convention collective de travail.

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

Le montant en est retenu sur le salaire du travailleur par l'employeur qui le verse à la Caisse de compensation prévue à l'article 6.02, ou à tout autre organe désigné par la Conférence paritaire.

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.

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.

Le « Fonds de la contribution professionnelle » fait l'objet d'un règlement spécial 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. 6.04 Contributions aux frais d'exécution de la convention collective de travail

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

Cette contribution est fixée :

- a) pour l'employeur à 0,3% de la masse des salaires déterminants au sens de l'AVS;
- b) pour le travailleur à 0,15% du salaire brut.

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

Les contributions sont échues à la fin de chaque mois. La Commission paritaire se réserve la possibilité de l'encaisser sur une période plus longue.

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

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

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 générales

### Art. Tâches de la Commission paritaire professionnelle

#### 7.01

La Commission paritaire professionnelle est chargée des tâches suivantes :

- veiller à l'application de la présente convention collective et prendre toutes mesures à cet effet, comme :
  - 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; du contrat de base 2<sup>e</sup> pilier applicable à ces travailleurs et de la liste des personnes assurées faisant mention du montant de la cotisation et de sa répartition; du contrat d'assurance maladie collective perte de gain,
  - exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales,
  - procéder à des contrôles comptables auprès des employeurs,
  - veiller au port obligatoire d'un badge d'identification personnelle pour les travailleurs,
  - prendre la décision de subordonner des entreprises à la présente convention;
- 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 des prud'hommes compétente;
- prononcer des peines conventionnelles ou donner des avertissements et prononcer la mise à charge des frais de contrôle;
- procéder à l'encaissement et au recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;
- déterminer l'organe d'encaissement pour les frais d'application et de contrôle de la convention;
- arrêter les dates du pont de fin d'année prévu à l'article 2.04;
- gérer et approuver les comptes de la contribution professionnelle.

La Commission paritaire peut déléguer ses tâches à des tiers.

### Art. Peines conventionnelles

#### 7.02

##### Principe

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

##### Montant

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.

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

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.

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.

#### Paielement

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

#### Affectation

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

#### **Art. Paix du travail 7.03**

*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.*

*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, alinéa 2 CO. Cet engagement est pris par les associations aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.*

*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.*

#### Arbitrage

*Au cas où l'une des parties 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.*

*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. 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.*

*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 et de trois juges assesseurs travailleurs désignés par les organisations ouvrières signataires de la convention collective parmi les travailleurs assujettis à ladite convention.*

*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.*

#### Procédure

*Sous réserve des dispositions impératives de la loi de procédure civile, le président du Tribunal arbitral établit lui-même la procédure à suivre qui doit être aussi simple que rapide.*

*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.*

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

*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 5 000 F respectivement 10 000 F en cas de récidive.*

*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.*

#### Frais

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

#### **Art. Relations avec des tiers 7.04**

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

*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.*

*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. 8.01                    Entrée en vigueur et durée de la convention collective**

*La date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail est la même que celle de l'arrêté du Conseil d'Etat genevois en étendant le champ d'application.*

*Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2013, à moins que les parties contractantes n'en décident la prolongation.*

*Ainsi fait et signé à Genève, le 10 novembre 2009.*

## **Annexe I**

### **Apprentis**

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

#### **1.                    Texte de la CCT**

|           |                                                    |
|-----------|----------------------------------------------------|
| Art. 2.05 | Délai de congé                                     |
| Art. 3.01 | Salaire                                            |
| Art. 3.04 | Suppléments de salaire pour dépassements d'horaire |
| Art. 3.13 | Treizième salaire                                  |
| Art. 4.01 | Vacances                                           |
| Art. 4.06 | Assurance maladie                                  |
| Art. 4.09 | Assurance 2 <sup>e</sup> pilier                    |
| Art. 4.12 | Retraite anticipée                                 |

#### **2.(3)                Rémunération des apprentis**

Les apprentis sont rémunérés de la manière suivante :

#### Apprentis monteurs en chauffage, monteurs frigoristes, constructeurs d'installations de ventilation

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| 1 <sup>re</sup> année | 840 F / mois   |
| 2 <sup>e</sup> année  | 1 150 F / mois |
| 3 <sup>e</sup> année  | 1 500 F / mois |
| 4 <sup>e</sup> année  | 1 850 F / mois |

#### Apprentis projeteurs en technique du bâtiment chauffage, ventilation, réfrigération

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| 1 <sup>re</sup> année | 840 F / mois   |
| 2 <sup>e</sup> année  | 1 150 F / mois |
| 3 <sup>e</sup> année  | 1 500 F / mois |

**3. Vacances des apprentis**

Les apprentis de moins de vingt ans bénéficient de six semaines de vacances par année en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années d'apprentissage, *et de cinq semaines en 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> pilier**

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

| RSG                                                                                                                                                                                                                                                 | Intitulé                                                                                                                                                              | Date d'adoption | Entrée en vigueur |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| J 1 50.27                                                                                                                                                                                                                                           | Convention collective de travail pour le métier d'installateur en chauffage, ventilation et climatisation ainsi que pour le métier d'isoleur dans le canton de Genève | 10.11.2009      | 01.02.2011        |
| a. ad 2.04, 4.01d, 4.02 : le Jeûne genevois est fixé au jeudi qui suit le premier dimanche du mois de septembre (loi additionnelle à la loi du 28.12.1821 sur les jours de fête légale et les jours fériés du 10.05.1844)<br><i>Modifications :</i> |                                                                                                                                                                       |                 |                   |
| 1. <i>n.t.</i> : 3.01, annexe I/2.                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                       | 18.05.2011      | 01.08.2011        |
| 2. <i>n.t.</i> : 4.06/c; <i>a.</i> : 4.06/b                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                       | 24.04.2013      | 01.07.2013        |
| 3. <i>n.t.</i> : 3.01, annexe I/2.                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                       | 18.06.2014      | 01.08.2014        |