

Chapitre Dispositions générales premier

Champ d'application

Article premier Du point de vue territorial

1. Employeurs et travailleurs
La présente convention a été établie pour en obtenir l'application par toute personne physique ou morale employant des travailleurs et par tous les travailleurs exécutant des travaux dans les métiers du bâtiment (second œuvre) sur le territoire du canton de Genève.
2. Apprentis
A moins que le droit fédéral n'en dispose autrement, les apprentis sont soumis à la présente convention collective, à l'exception des articles 8, 10, 17.

Art. 2 Du point de vue du genre d'employeur

1. La présente convention s'applique à tous les employeurs, toutes les entreprises et aux secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux dans les métiers suivants :
 - gypserie-peinture et décoration
 - charpente, menuiserie, ébénisterie
 - étanchéité, couverture, toiture et façade
 - vitrerie, encadrement, miroiterie, réparation de stores
 - revêtements d'intérieurs
 - marbrerie
 - décoration d'intérieur et courtèpointière
 - carrelage et céramique(4)
2. A cette fin, les travailleurs et les employeurs usent de tous les moyens légaux à leur disposition pour que des 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. Sont réservés les cas spéciaux prévus à l'article 47 de la présente convention.

Art. Du point de vue du personnel

3

1. La présente convention s'applique au personnel d'exploitation occupé par les employeurs ou les entreprises mentionnées à l'article 2, y compris les chefs d'équipe et les contremaîtres, indépendamment du mode de rémunération.
2. La convention ne s'applique pas aux employés travaillant de manière exclusive dans les parties technique et commerciale de l'entreprise.

Art. Entraide professionnelle

4

Les parties s'engagent à sauvegarder les intérêts professionnels communs. Elles s'efforcent notamment :

- de lutter contre la concurrence déloyale;
- de lutter contre toutes les formes de malfaçon ou l'adjudication de travaux susceptibles de provoquer des excès préjudiciables à la profession;
- de favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels;
- de respecter la dignité du travailleur;
- d'obtenir la promulgation et l'application de prescriptions convenables en matière de soumissions;
- de respecter des délais d'exécution suffisants et une occupation aussi régulière que possible dans l'industrie de la construction;
- de lutter contre le travail au noir ou frauduleux;
- de prendre toutes les dispositions et mesures utiles en cas de sous-occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail et assurer ainsi le plein emploi dans les professions et branches concernées.

Art. 5

Paix du travail

Les parties s'engagent à exécuter les obligations conventionnelles et, pendant toute la durée de la présente convention, à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail au sens de l'article 357a alinéa 2 CO.

Chapitre II Dispositions matérielles

Début et fin des rapports de travail

Art. 6 Engagement et contrat de travail

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. Il est recommandé à l'employeur de faire signer au travailleur une déclaration de participation à la présente convention valant contrat individuel de travail.

Art. 7

Temps d'essai

Le premier mois de travail (30 jours de calendrier) est considéré comme un temps d'essai, pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat individuel de travail en observant un délai de congé de sept jours de travail pour la fin d'une journée de travail.

Art. 8

Délai de résiliation

Après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect des délais de congé suivants :

- 1^{re} et 2^e année : un mois pour la fin d'un mois
- 3^e à la 9^e année : 2 mois pour la fin d'un mois
- dès la 10^e année : 3 mois pour la fin d'un mois.

Demeurent réservés dans tous les cas les rapports de travail fondés sur un contrat individuel conclu pour une durée déterminée.

Art. 9 Licenciement avec effet immédiat

1. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention.
2. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive. Au surplus, les articles 337 ss. CO demeurent applicables.

Art. 10 Protection contre les licenciements

La résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie.

Les mêmes restrictions s'appliquent au travailleur si son supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou son patron lui-même se trouve dans la même situation que décrite ci-dessus et qu'il incombe au travailleur de le remplacer pour l'exécution des travaux.

Art. 11 Indemnité de départ à raison de longs rapports de travail (art. 339d al 1 CO)

Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison de longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

Art. Salaire en cas de décès du travailleur ou de l'employeur (art. 338 et 338a CO)

12

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
2. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers, les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.
3. Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès ; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

Durée du travail

Art. 13 Durée du travail et horaire variable

1. Durée du travail

- a) La durée hebdomadaire moyenne de travail est de 41 heures.
- b) L'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et 45 heures au maximum.
- c) L'horaire conventionnel ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06h00 à 18h00 du lundi au vendredi.
- d) Les travailleurs ont droit à une pause de dix minutes au milieu de la matinée, sans pour autant quitter les emplacements de travail.

2. Horaire variable

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, un horaire variable peut être introduit avec paiement d'un salaire mensuel constant. Dans ce cas, les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) Le salaire mensuel constant est calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures.
- b) Le salaire constant s'applique pour l'année civile.
- c) Les travailleurs doivent être informés de cette décision jusqu'à la fin du mois de février au plus tard.
- d) La durée de travail hebdomadaire peut être fixée à 35 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et 45 heures au maximum sur cinq jours. Dans ce dernier cas, l'horaire variable ne peut s'étendre sur une période de plus de 8 semaines; une période plus longue doit faire l'objet d'une demande à la Commission paritaire.
- e) Le personnel sera associé à la décision et informé une semaine à l'avance.
- f) L'horaire variable ne peut se situer que dans la tranche horaire de 06h00 à 20h00 du lundi au vendredi.
- g) Quel que soit l'horaire effectué et tant que le travailleur ne touche pas d'indemnités de remplacement, le montant du salaire mensuel constant ne subira aucune modification et sera fixé sur la base de la durée hebdomadaire normale de travail au sens du chiffre 1 du présent article.
- h) Un décompte des heures effectuées avec indication du bonus/malus est établi chaque fin de mois. Au minimum une fois par an, au 31 décembre, il est soumis au travailleur pour approbation.

En cas de bonus entre 2 132 heures (177,7 x 12 mois) et 2 212 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :

- heures prises sous forme de congé,
- paiement des heures sans supplément.

Les heures effectuées au-delà du maximum indiqué ci-dessus seront considérées comme des heures supplémentaires payées ou compensées selon les dispositions suivantes :

- a) Compensation par du temps libre correspondant au nombre d'heures majoré de 10%;
- b) Compensation par un paiement des heures avec un supplément de 25% si, d'entente avec son employeur, le travailleur renonce à sa compensation par du temps libre.

En cas de malus entre 2 052 heures et 2 132 heures, l'une des deux décisions suivantes doit être prise d'un commun accord :

- report des heures négatives sur l'année suivante,
- heures non compensées.

Les heures non travaillées en dessous du minimum indiqué ne donnent pas lieu à du travail compensatoire.

- i) En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si nécessaire, le délai de congé est mis à profit pour réajuster le décompte d'heures.
- j) Les absences payées sont comptées à raison de 8,2 heures par jour.

Art. Dérogation à la durée et aux horaires de travail

14

1. Toute entreprise se trouvant dans l'obligation de déroger à la durée et aux horaires de travail doit présenter une demande préalable (3 jours minimum) motivée pour décision au secrétariat de la Commission paritaire *qui consulte les partenaires sociaux*.
2. Si la demande présentée déroge aux dispositions légales, le secrétariat de la Commission paritaire la transmet avec préavis à l'autorité compétente. Le secrétariat de la Commission paritaire communique la décision prise aux intéressés.
3. 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.

Art. Heures supplémentaires et heures déplacées

15

1. Les heures supplémentaires sont celles ordonnées et exécutées en plus de l'horaire conventionnel défini à l'article 13, alinéa 1, lettre b (39h00 - 45h00).
2. Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'article 13, alinéa 1, lettre c, et équivalent à une journée complète de travail.
3. Les heures déplacées donnent droit aux suppléments suivants :
 - a) Les heures accomplies entre 06h00 et 22h00 sont, en principe, compensées par du temps libre d'une durée équivalente au cours d'une période appropriée. Un supplément de salaire de 25% est octroyé au travailleur si, en accord avec son employeur, il renonce à la compensation par du temps libre.
 - b) Le travail de nuit accompli entre 22h00 et 06h00 donne droit à un supplément de salaire de 100%.
 - c) Le travail accompli du samedi 17h00 au lundi à 06h00 ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de 100%.Les heures supplémentaires donnent droit aux suppléments suivants :
 - a) Les heures accomplies entre 06h00 et 22h00 sont, en principe, compensées par du temps libre d'une durée équivalente majorée de 10% au cours d'une période appropriée. Un supplément de 25% de salaire est octroyé au travailleur si, en accord avec son employeur, il renonce à la compensation par du temps libre.
 - b) Le travail de nuit accompli entre 22h00 et 06h00 donne droit à un supplément de 100%.
 - c) Le travail accompli du samedi 17h00 au lundi à 06h00 ou pendant les jours fériés conventionnels donne droit à un supplément de 100%.

Salaires

Art. Classes de salaire

16⁽⁴⁾

1. Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes :

Classe CE : Travailleur qualifié possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur. La rémunération est de 10% supérieure à celle de la classe A.

Classe A (salaire de référence) : Travailleur titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'une attestation équivalente au sens de l'article 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle. La rémunération est fixée comme suit :

- 1^{er} janvier 2004 : 27,20 F, à l'exception des plâtriers qui reste fixée à 27,65 F, des sculpteurs sur marbre qui reste fixée à 27,40 F, et des décorateurs d'intérieur qui est fixée à 24,50 F.
 - 1^{er} janvier 2005 : 27,20 F à l'exception des plâtriers qui reste fixée à 27,65 F, des sculpteurs sur marbre qui reste fixée à 27,40 F, et des décorateurs d'intérieur qui est fixée à 25,55 F.
 - 1^{er} janvier 2006 : 27,65 F à l'exception des décorateurs d'intérieur qui est fixée à 26,80 F et des carreleurs qui est fixée à 29,30 F.
- Le salaire de référence des courtpointières est de 10% inférieur aux salaires de référence ci-dessus.

Pour le calcul des classes B et C des carreleurs, le salaire de référence est 27,65 F.

Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels. La rémunération est de 5% inférieure à celle de la classe A.

Classe C : Manœuvre et travailleur auxiliaire. La rémunération est de 10% inférieure à celle de la classe A.

Pour autant que l'entreprise emploie au moins un apprenti, le salaire du travailleur, durant la première année de travail suivant l'obtention du CFC, peut être inférieur de 8% à celui du salaire de référence. Toutefois, si un licenciement intervient durant cette année, sans faute de la part de l'employé, le salaire minimum conventionnel est dû, avec effet rétroactif.

2. Les employeurs s'obligent à respecter les normes suivantes pour la rémunération des apprentis :

- 1^{re} année : 20% du salaire de la classe A (excepté la 1^{re} année « tronc commun » des métiers du bois)
- 2^e année : 30% du salaire de la classe A
- 3^e année : 50% du salaire de la classe A
- 4^e année : 70% du salaire de la classe A

à l'exception des courtpointières et des décorateurs d'intérieur qui est fixée comme suit :

	Décorateur d'intérieur	Courtpointière
1 ^{re} année	300 F	300 F
2 ^e année	450 F	400 F
3 ^e année	600 F	700 F
4 ^e année	850 F	

Les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis de 1^{re} année des métiers du bois).

Art. 17 Allocation spéciale

1. Le travailleur a droit en fin d'année à une allocation spéciale versée par l'employeur selon les modalités suivantes :

- a) travailleur rémunéré à l'heure ou bénéficiant d'un salaire mensuel constant :
 - le travailleur obtient une somme égale à 8,33% de son salaire annuel brut versé par l'employeur.
- b) travailleur rémunéré au mois :
 - le travailleur obtient une somme égale à un douzième de son salaire annuel brut versé par l'employeur.

Par salaire annuel brut, on entend le salaire correspondant aux heures de travail effectivement accomplies (ne sont pas compris les vacances, jours fériés, heures supplémentaires, indemnités de l'assurance maladie ou accident, indemnités pour service militaire ou autres).

2. Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part de l'allocation spéciale, au prorata de son gain chez cet employeur.

3. Le droit à l'allocation spéciale prend naissance dès le premier jour d'emploi chez l'employeur.

4. Le travailleur n'a pas droit à l'allocation spéciale :

- a) s'il quitte son emploi sans respecter les délais de résiliation du contrat de travail;
- b) s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux;
- c) s'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

5. L'allocation spéciale ne donne pas droit à des vacances.

6. L'allocation spéciale de 8,33% est accordée aux travailleurs à la tâche jusqu'à concurrence d'un revenu maximum global représentant 2 132 heures au salaire de référence majoré de 10%.

Dans le revenu global, ne sont pas comprises les indemnités pour vacances, jours fériés, accidents, maladie, service militaire, les primes et les heures supplémentaires.

Vacances, jours fériés et congés de formation

Art. 18 Vacances

1. Le droit aux vacances est déterminé comme suit :

Dès 20 ans révolus jusqu'à 50 ans, le travailleur a droit à :

- 23 jours ouvrables de vacances en 2004.
- 24 jours ouvrables de vacances en 2005.
- 25 jours ouvrables de vacances en 2006.

Dès 50 ans révolus, le travailleur a droit à :

- 28 jours ouvrables de vacances en 2004.
- 29 jours ouvrables de vacances en 2005.
- 30 jours ouvrables de vacances en 2006.

Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, le travailleur a droit à 25 jours de vacances.

Une semaine doit être obligatoirement prise en fin d'année, durant la fermeture des chantiers. 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 indemnités, ne peut prétendre à aucun dédommagement pour les heures non travaillées de ce fait.

Les apprentis ont droit à six semaines de vacances dont une semaine en fin d'année, prise chaque année de contrat.

2. Le salaire afférent aux vacances s'élève respectivement :

- en 2004 à 9,70% et 12,07% du salaire individuel selon l'horaire moyen conventionnel;
- en 2005 à 10,17% et 12,55% du salaire individuel selon l'horaire moyen conventionnel;
- en 2006 à 10,64% et 13,04% du salaire individuel selon l'horaire moyen conventionnel.

3. L'allocation spéciale n'est pas prise en considération pour le calcul du salaire brut déterminant.

4. L'exercice vacances débute le 1^{er} janvier de chaque année, les travailleurs disposent de 15 mois pour prendre leurs vacances.

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte du désir des travailleurs dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage.

Lorsque le travailleur ne respecte pas, de par sa faute, l'accord passé en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalant au quart de la moyenne du salaire mensuel.

Le nombre de jours de vacances auquel le travailleur a droit le reste de l'année correspond au total de ses vacances annuelles, moins les jours de vacances indemnisés pris en fin d'année.

L'employeur est tenu d'informer le travailleur, lors de son engagement, des modalités stipulées ci-dessus au sujet des vacances obligatoires en fin d'année.

5. Les jours fériés indemnisés tombant dans une période de vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

6. Si l'entreprise est affiliée à une caisse de compensation, c'est cette dernière qui calcule l'indemnité que représente la somme acquise pour le paiement des vacances.

Art. Jours fériés et chômés

19

1. Sauf dérogation selon article 14 ci-dessus, les chantiers sont fermés les 1^{er} et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août (Fête Nationale), Jeûne genevois^(a), Noël et 31 décembre.
2. Pour tous les travailleurs payés à l'heure, la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant les jours fériés légaux, soit les 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Jeûne genevois^(a), Noël et 31 décembre, est compensée par une indemnité correspondant au salaire horaire effectivement perdu. Il en est de même pour le 2 janvier. La perte de salaire résultant de l'arrêt de travail le 1^{er} août est également payée.
3. Sauf pour le 1^{er} août, lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, les travailleurs et les employeurs font en sorte de remplacer ce jour férié par un autre jour de congé indemnisé.
4. Sauf pour le 1^{er} janvier et le 1^{er} août, l'indemnité est due lorsque le travailleur travaille soit la veille, soit le lendemain du jour férié. Si le travailleur quitte son employeur la veille du jour férié pour travailler chez un autre employeur le lendemain de ce jour férié, l'indemnité est due par le premier employeur. Si ce changement de place intervient à l'occasion de deux jours fériés successifs, l'ancien et le nouvel employeur paient respectivement le premier et le deuxième jour férié. Les indemnités sont versées par les employeurs aux travailleurs avec la paie de la période dans laquelle le ou les jours fériés sont compris.

Art. Congés de formation

20

1. Le travailleur a droit, en accord avec son employeur et dans la mesure du possible, aux congés de formation culturelle, professionnelle ou syndicale dont les cours sont organisés par une ou plusieurs association(s) contractante(s) ou adhérente(s).
2. L'organisation des cours tient compte des conditions suivantes :
 - a) les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver;
 - b) le même travailleur ne peut obtenir que cinq jours de congé de formation maximum par année civile;
 - c) les congés sont limités à un seul travailleur par entreprise et par cours;
 - d) les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins quatre semaines avant le début du cours;
 - e) l'indemnisation de ces congés de formation est réglée par le règlement de la caisse professionnelle paritaire.

Déplacements et indemnités diverses

Art. Indemnités forfaitaires

21

1. Une indemnité forfaitaire par jour de travail de 13 F en 2004, de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et d'outillage est due à tous les travailleurs. Cette indemnité est portée à 14,50 F en 2005 et de 15,50 F en 2006.

Pour les travailleurs dans le métier du carrelage et de la céramique, l'indemnité forfaitaire par jour de travail est fixée à 16,75 F en 2006.⁽⁴⁾

Elle est destinée à couvrir totalement ou partiellement les frais subis par les travailleurs.

Pour les travailleurs occupés à 50% (à l'extérieur de l'entreprise) en raison d'un accident ou d'une maladie, l'indemnité forfaitaire est réduite de moitié.

Si un véhicule est fourni par l'entreprise, l'indemnité est réduite de moitié.

Pour les ouvriers occupés dans l'entreprise, l'indemnité est réduite de 60%.

Si l'entreprise ne fournit pas les vêtements de travail (2 jeux par année), elle doit verser 50 centimes supplémentaires à l'indemnité forfaitaire.
2. Le temps nécessité par le déplacement hors les frontières cantonales est payé au tarif ordinaire.

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

Les frais de transport quotidien hors du canton ne sont pas inclus dans l'indemnité forfaitaire.
3. Lorsque le travailleur est obligé de loger au lieu de travail, l'employeur prend à sa charge les frais normaux de transport, de nourriture et de logement. Dans ce cas, le travailleur a droit, une fois tous les huit jours, au remboursement, par l'employeur, de ses frais effectifs de transport lorsqu'il rejoint son domicile.
4. Pour les colleurs de papiers peints, lorsqu'ils sont à la tâche, le prix de pose convenu comprend une indemnité de 15% à titre de frais généraux pour l'acquisition de fournitures nécessaires à l'exécution de leurs travaux.

Art. 22 Remboursement des frais de véhicule

Si le travailleur utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et à la demande de son employeur, il a droit au remboursement de ses frais (selon l'article 327bCO), à raison des indemnités suivantes :

- | | |
|----------------|---------------------------|
| - automobile | 65 centimes par kilomètre |
| - motocyclette | 30 centimes par kilomètre |
| - cyclomoteur | 15 centimes par kilomètre |

Art. Travaux spéciaux

23

1. Dans les métiers de la gypserie-peinture, un supplément de 10% du salaire de référence est versé au travailleur qui exécute des travaux de giclage (peinture, crépi, nettoyeur à haute pression).
2. Dans les métiers du bois, un supplément de 0,50 F est payé pour chaque heure de travail lorsque le travailleur exécute des travaux de racleage sur des charpentes brûlées.
3. Dans les métiers de la couverture et l'étanchéité, il est payé un supplément de 4 F à l'heure pour l'enlèvement de la neige sur les toits.

Art. 24 Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des jours d'absence suivants :
 - a) 1 jour en cas de mariage;
 - b) 2 jours en cas de naissance d'un enfant;
 - c) 1 jour en cas de décès d'un des grands-parents;
 - d) 2 jours en cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père et de la belle-mère;
 - e) 3 jours en cas de décès dans la famille, à savoir celui du conjoint ou d'un enfant;
 - f) ½ jour en cas d'inspection militaire;
 - g) 1 jour en cas de libération des obligations militaires.
2. En cas de déménagement, le travailleur a droit à un jour de congé non payé.

Chapitre Obligations générales des employeurs et des travailleurs

III

Art. 25 Travail frauduleux

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers.
2. En cas d'infraction à cette interdiction de « travail au noir », la Commission paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle (voir art. 45). Le montant de cette amende est porté en déduction du salaire et versé à la Commission paritaire compétente.
3. En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour justes motifs. Les demandes en dommages et intérêts de l'employeur demeurent réservées.
4. Une amende conventionnelle au sens du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non (voir art. 45).

Art. Hygiène et sécurité au travail

26

1. L'employeur prend toutes les mesures utiles et appropriées aux circonstances pour protéger la vie et la santé du travailleur, notamment en veillant à l'application des prescriptions de la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents (CNA), d'une part, et de la directive de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail relative à l'appel à des médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail, d'autre part.
2. Le financement des solutions de branche en matière de santé et de sécurité au travail élaborées par les partenaires sociaux doit être assuré par les entreprises. Le fonds paritaire peut participer à certains frais.
3. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.
4. Des mesures d'hygiène appropriées sont mises à disposition des travailleurs conformément aux prescriptions fédérales et sous le contrôle de l'OCIRT ou de l'Inspection des chantiers.

Art. 27 Respect de l'horaire de travail

1. Le travailleur observe strictement l'horaire de travail. Il se trouve à l'heure sur le lieu de travail indiqué par l'employeur afin d'accomplir sa journée complète de travail.
2. Il ne peut pas s'absenter de son lieu de travail sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.
3. Il n'a pas droit à son salaire pour la durée des absences ou des retards non justifiés.

Art. Conscience professionnelle

28

1. Le travailleur exécute le travail qui lui est confié selon les règles du métier et conformément aux instructions de l'employeur ou de son représentant.
2. Il est tenu de réparer par une indemnité ou de tout autre manière le dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence, voire par imprudence (art. 321e CO).

Art. Information et consultation des travailleurs dans les entreprises

29

1. L'employeur se conforme aux dispositions de la Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.
2. En cas de besoin, les représentants syndicaux sont autorisés pendant la pause à communiquer des informations syndicales aux travailleurs. La marche de l'entreprise ne doit pas être perturbée.
3. Sur les chantiers, les travailleurs doivent porter un badge d'identification personnelle reconnu par la commission paritaire professionnelle.

Art. 30 Paie

1. Le salaire est payé une fois par mois. Il est remis au travailleur ou versé sur un compte bancaire ou postal; un décompte salarial détaillé est remis au travailleur.
2. Si le salarié le souhaite et en présente la demande, il peut obtenir au milieu du mois le versement d'un acompte.
3. Le travailleur quittant son emploi en respectant les dispositions de la présente convention touche sa paie au plus tard le dernier jour de travail ou de la période de paie.
4. Il est procédé sur la paie du travailleur aux retenues découlant des dispositions des diverses caisses sociales en vigueur dans le canton.

Art. 31

Travail aux pièces ou à la tâche

Dans toutes les entreprises et pour toutes les catégories de travailleurs - sauf dans les métiers de la plâtrerie et des papiers peints - le travail à la tâche ou toute autre forme de travail aux pièces sont interdits, sous quelque forme que ce soit, même s'il s'agit de travailleurs occupés aux machines.

Chapitre IV Institutions sociales

Art. 32

Assurance accidents

1. Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels selon les dispositions légales en vigueur.
2. La prime de l'assurance des accidents professionnels est à la charge de l'employeur et celle des accidents non professionnels à la charge du travailleur.
3. En cas d'accident, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que les indemnités dues par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) couvrent au moins le pourcentage légal en vigueur de la perte de gain encourue. Si les prestations assurées sont inférieures, l'employeur est tenu de payer la différence entre celles-ci et le pourcentage légal prévu.
4. Si la CNA exclut ou réduit ses indemnités journalières pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles correspondants de la LAA, l'obligation de l'employeur relative au salaire dépassant le gain maximum CNA et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.
5. Le laps de temps s'écoulant entre l'accident et le début de l'indemnisation par la CNA (jours de carence) doit être payé par l'employeur au taux d'indemnisation prévu par la CNA, ceci pour les accidents professionnels et non professionnels. S'agissant d'un salaire de l'employeur et non d'une prestation de tiers, le paiement des jours de carence est soumis aux cotisations sociales (part employeur et retenues sociales).
6. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi remplie.

Art. Assurance maladie

33

1. Assurance perte de gain

Pendant toute la durée de son engagement chez un employeur, le travailleur a l'obligation d'être assuré pour la perte de salaire en cas de maladie.

De plus, le travailleur engagé chez un employeur signataire de la CCT, membre d'une caisse de compensation, a l'obligation d'être inscrit à l'un des trois contrats collectifs d'assurance reconnus, à savoir la Genevoise, Groupe mutuel CMBB et HELSANA.

A titre exceptionnel et jusqu'au 31 décembre 2006, cette obligation ne s'applique pas aux entreprises de carrelage et de céramique qui sont au bénéfice d'un contrat individuel au 1er janvier 2006.(4)

- a) *En règle générale*, les prestations de l'assurance s'élèvent à 80% du salaire effectivement perdu en raison de la maladie ceci dès le troisième jour. Elles sont allouées tant que dure le contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans l'intervalle de 900 jours consécutifs (tuberculose et poliomyélite : durée illimitée). Lorsque le contrat de travail prend fin, l'assuré peut passer à l'assurance individuelle aux conditions de cette dernière.
- b) Dans tous les cas spéciaux (assurance avec réserves, maladie survenant à l'étranger, revenu irrégulier avant la maladie, résultat déficitaire de l'assurance, etc.), les prestations peuvent être limitées selon les conditions particulières ou générales résultant du contrat d'assurance entrant en ligne de compte.
- c) La prime destinée à couvrir le risque de perte de salaire en cas de maladie est répartie à raison de 2/3 à la charge de l'employeur et de 1/3 à la charge du travailleur.

La prime est fixée forfaitairement en pour-cent du salaire brut assuré.

Moyennant versement régulier de la prime, l'employeur est libéré de toute autre obligation pouvant découler de l'article 324a CO en cas de maladie du travailleur assuré (sauf cas de réserve de l'assurance).

2. Assurance des frais médicaux et pharmaceutiques

Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques, conformément aux dispositions légales (LAMal). La prime est à la charge du travailleur.

Art. Prévoyance professionnelle

34⁽¹⁾

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 de 12% dont au minimum 5,5% affecté au compte d'épargne. *Pour la gypserie-peinture le taux est de 10%. Dès le 1^{er} juillet 2004, il passe à 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 fédéral
 - 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, second œuvre :

- 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 le Conseil de fondation de la Caisse les entreprises qui disposaient, le 1er janvier 1985, d'une institution de prévoyance garantissant des prestations et un financement équivalents.
Les entreprises exemptées de l'affiliation à la Caisse doivent appliquer des taux de cotisation au moins égaux à ceux pratiqués par la Caisse.
- b) La perception de la contribution paritaire globale incombe à la Caisse pour toutes les entreprises qui y sont affiliées.
- c) Les fonds recueillis sont mis à la disposition du Conseil de fondation de la Caisse. Le Conseil de fondation est responsable de leur utilisation conformément aux dispositions des statuts et règlements de la Caisse et de la Loi sur la prévoyance professionnelle.

Art. 35 Retraite anticipée

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif d'avoir un projet romand réalisable au 1^{er} janvier 2004. Le projet entrera en vigueur uniquement par la décision de son extension par le Conseil fédéral.

Art. 36 Allocations familiales

Le régime des allocations familiales dépend de la législation cantonale.

Art. Service militaire

37

Si le travailleur accomplit un service obligatoire suisse, militaire, civil ou dans la protection civile, et dans la mesure où les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour plus de trois mois, la perte de salaire subie est compensée comme suit :

- a) Ecole de recrues
- 80% de la perte nette de salaire s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien;
 - 50% de la perte nette de salaire s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
- b) Autres services
- 100% de la perte nette de salaire pendant quatre semaines de service;
 - 80% de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21^e semaine de service s'il est marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien;
 - 50% de la perte nette de salaire à partir de la cinquième semaine de service jusqu'à la 21^e semaine de service s'il est célibataire sans obligation légale d'entretien.
- c) Recrutement
- 100% de la perte nette de salaire.

La contribution est à la charge de l'employeur.

Art. 38 Contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

L'employeur et le travailleur sont astreints à verser à la Caisse de compensation concernée les contributions suivantes :

- pour l'employeur : 0,5% des salaires bruts de l'ensemble des travailleurs, selon décompte AVS;
- pour le travailleur : 0,7% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur;
- de plus, il est prélevé à chaque travailleur 0,3% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur.

L'employeur est responsable du versement de ces contributions à la commission paritaire, qui seule peut en décider l'utilisation et en assumer la gestion.

Ces contributions sont utilisées pour la couverture des frais d'exécution de la convention et pour le perfectionnement professionnel.

Art. 39 Caisse de compensation

Pour assurer une égale répartition des prestations mises à la charge des employeurs à tenir des articles 18, 19 (gypserie-peinture seulement), 24, 35, 36, 37 de la présente convention, chaque association patronale, excepté la marbrerie, dispose d'une caisse de compensation professionnelle.

Cette dernière est également chargée de la perception et de la transmission aux institutions intéressées par des contributions dues en vertu des articles 33, 34 et 38, de la présente convention.

Outre les membres des associations professionnelles, qui sont d'office affiliés à la Caisse de compensation, tout employeur qui participe à titre individuel à la présente convention est également rattaché à la caisse de sa profession.

Toute contestation relative aux droits et obligations des entreprises astreintes à contribuer à la Caisse de compensation est tranchée sur la base du règlement de cette institution.

Lorsqu'une entreprise ne remplissant pas régulièrement ses obligations envers la Caisse de compensation a fait l'objet d'une mise en demeure de la part de la commission paritaire et que cette mise en demeure est restée sans effet, la commission paritaire peut constater une violation de la présente convention et prendre en premier ressort des sanctions en suivant la procédure prévue à l'article 43.

Dans ce cas, les décisions de la commission paritaire peuvent faire l'objet d'un recours de l'entreprise à la Chambre des relations collectives de travail constituée en tribunal arbitral et ce, dans les trente jours qui suivent la communication de la décision à l'intéressé.

En outre, les travailleurs et les employeurs peuvent constater, après la commission paritaire, que les engagements pris de respecter la présente convention n'ont pas été tenus. Dans ce cas, outre la radiation de l'entreprise de la Caisse de compensation et d'autres institutions de prévoyance auxquelles elle était rattachée jusqu'alors, la commission paritaire peut constater qu'une déclaration de soumission à la présente convention signée en son temps par l'entreprise en cause est devenue caduque par la faute de celle-ci. Une telle constatation peut être portée à la connaissance des travailleurs de l'employeur en question, ainsi que des administrations publiques intéressées.

En cas de refus d'une inscription ou d'une radiation par une Caisse de compensation, celle-ci en informe la CPSO ainsi que les autres caisses de compensation.

Les caisses de compensation sont solidairement tenues de refuser une demande d'inscription présentée par un employeur s'il a été écarté par l'une d'entre elles pour :

- non paiement des cotisations sociales;
- agissements contraires aux règles de l'éthique de la profession (infraction grave envers les dispositions des conventions collectives).

L'inscription à une caisse de compensation est notifiée par affiche dans les bureaux de l'employeur ou de toute autre manière adéquate.

Sur demande de la CPSO, chaque caisse de compensation est tenue de ne plus délivrer les attestations usuelles requises par les maîtres d'ouvrage publics ou privés à tout employeur ne remplissant plus tout ou partie de ses obligations.

Dès que la caisse prend la décision de suspendre les prestations conventionnelles, celle-ci doit en informer la commission paritaire et les travailleurs concernés par courriers personnels. Elle peut alors interrompre le versement des prestations qu'elle gère et qui découlent directement de la présente CCT.

Chaque caisse de compensation éditte, une fois par mois, une liste où figurent les employeurs actifs, démissionnaires, en faillite ou en sursis concordataire n'ayant plus rempli tout ou partie de leurs obligations envers elle depuis plus de 90 jours. Cette liste est communiquée aux parties contractantes ou adhérentes à la présente CCT. Elle est adressée aux maîtres d'ouvrages publics et privés qui la demandent.

Les parties contractantes ou adhérentes à la CCT sont tenues de signaler à la CPSO (art. 43) les employeurs dont l'affiliation à une caisse de compensation paraît incertaine, ainsi que les engagements occasionnels de travailleurs par des personnes ou des sociétés dont l'activité n'entre qu'irrégulièrement dans le champ d'application de la présente CCT.

Un responsable de la caisse de compensation concernée par un sujet traité par la CPSO assiste à la séance y relative, avec voix consultative.

Toute contestation relative aux droits et obligations des personnes astreintes à s'affilier à une caisse de compensation est du ressort de la juridiction des prud'hommes.

Art. 40 Assurance chômage, intempéries et réduction de l'horaire de travail

Les entreprises et les travailleurs sont assurés contre les risques de chômage conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chapitre V Dispositions d'exécution

Art. 41 Exécution

1. Application de la convention collective de travail du second œuvre :

- a) Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention conformément à l'article 357a alinéa 1 CO;
- b) Il est institué une commission paritaire du second œuvre (CPSO) dans le but de veiller à l'application de la présente CCT.

2. La commission paritaire du second œuvre est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention.

Art. Exécution commune

42

1. Les parties contractantes ont face aux employeurs et travailleurs concernés le droit d'exiger en commun le respect des dispositions de la présente convention, conformément à l'article 357b CO.
2. La commission paritaire est chargée d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente convention. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie juridique.
3. Des frais de contrôle sont perçus de la part des entreprises et travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

Art. 43

Différends collectifs

Les différends intervenant entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention doivent être soumis à la commission paritaire. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La commission paritaire se réunit dans les 30 jours qui suivent la requête pour étudier le différend et parvenir à un accord.

En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas la proposition de médiation faite par la commission paritaire, les parties soumettront leur litige à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), dans les 30 jours, par écrit et avec motif.

La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance de jugement, soit en tant qu'instance d'arbitrage (art. 8, 9 et 10 de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail).

Art. 44 Commission paritaire (CPSO)

Une commission paritaire est instituée pour instruire les cas individuels d'application de la présente convention par les entreprises ou les travailleurs assujettis.

1. Composition

Elle est composée d'un nombre égal de représentants patronaux et travailleurs, accompagnés des secrétaires des parties contractantes.

2. Compétences et tâches

La commission paritaire a les compétences et remplit les tâches suivantes :

- a) Elle garantit l'application uniforme de la présente convention.
- b) Elle rend une décision concernant les différends collectifs qui lui sont soumis (art. 43).
- c) Elle décide de l'interprétation de la présente convention à la demande de l'une des parties signataires.
- d) Elle exécute des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention afin de veiller à son application et prononce des amendes conventionnelles et la mise à charge des frais de contrôle.

Elle peut :

- a) obtenir des employeurs la communication des fiches salariales des travailleurs soumis à la présente convention ainsi que le contrat de base 2^e pilier applicable à ces travailleurs;
- b) exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales;
- c) procéder à des contrôles comptables auprès des employeurs;
- d) veiller au port obligatoire par les travailleurs d'un badge d'identification personnelle reconnu;
- e) elle prend la décision de subordonner des entreprises à la présente convention;
- f) elle prend les mesures nécessaires à la défense des intérêts des professions;
- g) elle établit un règlement définissant l'exécution des contributions au perfectionnement professionnel;
- h) elle procède au recouvrement des contributions pour frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, au besoin par voie judiciaire;
- i) elle administre et gère les contributions professionnelles au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel;
- j) elle procède à l'encaissement et au recouvrement des peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;
- k) elle intervient, sur requête, comme organes de conciliation lors de différends individuels *ou collectifs*;
- l) elle arrête les dates du pont de fin d'année prévu à l'article 18;
- m) s'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, la CPSO est habilitée à recouvrer auprès des employeurs en faute les montants dus aux travailleurs et non payés pour autant que ceux-ci lui en aient donné procuration.

La commission paritaire peut déléguer ces tâches à des tiers.

Art. 45 Peine conventionnelle

Principe

Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.

Responsabilité de l'adjudicataire

L'adjudicataire doit s'assurer que ses sous-traitants connaissent et appliquent les dispositions de la convention collective.

L'adjudicataire dont le sous-traitant a commis une infraction à la convention collective peut être amendé lorsqu'il a négligé son devoir de surveillance.

Lorsqu'un sous-traitant qui a commis une infraction à la convention collective ne peut être retrouvé, l'amende conventionnelle est mise à la charge de l'adjudicataire.

Montant

Le montant de la peine est arrêté notamment selon les critères suivantes :

- 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 / nombre d'ouvriers de l'entreprise.

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. La commission paritaire peut déroger et aller au-delà de 20 000 F si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

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

La commission paritaire 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.

Païement

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. 46

Recours

Principe

Toutes les décisions de la commission paritaire sont susceptibles de recours dans les trente jours à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT).

Recours téméraire

Le recourant, dont le recours n'avait manifestement aucune chance d'aboutir peut être amendé en tant que téméraire plaideur.

Chapitre VI

Dispositions finales

Art. 47

Relations avec des tiers

Les travailleurs et les employeurs s'interdisent mutuellement de conclure séparément avec des tiers des conventions analogues ou différentes de la présente convention ou tout autre accord de quelque nature que ce soit. L'une des parties contractantes ne peut déroger à cette règle qu'avec le consentement écrit de l'autre.

Les travailleurs et les employeurs agissent en commun pour recueillir les adhésions collectives ou individuelles à la présente convention, au sens des articles 356 ou 356b CO.

Lorsqu'une demande d'adhésion collective ou individuelle est acceptée par les travailleurs et les employeurs, ces derniers doivent donner en commun leur consentement par écrit (pour les adhésions individuelles au sens de l'article 356b CO, le consentement des parties contractantes peut être donné par la commission paritaire agissant sur le mandat exprès des parties contractantes).

Art. 48 Validité

1. La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2008. (6)
2. Elle est résiliée totalement ou partiellement au moyen d'un avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties trois mois au moins avant l'échéance.
3. En cas de résiliation partielle par l'une des parties, l'autre partie dispose d'un nouveau délai de résiliation de 30 jours.
4. Sauf avis de résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.
5. Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.
6. Une adaptation des salaires, tenant compte notamment de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'août, est négociée par les parties contractantes une fois l'an, pour entrer en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier suivant mais pas avant l'extension de l'avenant par le Conseil d'Etat.

Avenant à la convention collective de travail des métiers du bâtiment (second œuvre) Genève⁽⁵⁾

Selon l'article 48, alinéa 6, de la convention collective de travail, les salaires réels sont augmentés dès le 1^{er} janvier 2007 de la manière suivante :

Pour les travailleurs qualifiés (classe CE et classe A) :

60 centimes pour les salaires horaires

et

106 F pour les salaires mensuels

Pour les autres travailleurs (classe B et classe C) :

55 centimes pour les salaires horaires

et

98 F pour les salaires mensuels

RSG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
J 1 50.33	Convention collective de travail des métiers du bâtiment (second œuvre) Genève 2004-2006	27.01.2003	01.01.2004
a.	ad 19/1, 19/2 : 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)		
<i>Modifications :</i>			
1. <i>n.t.</i> : 16, 34		08.03.2004	01.04.2004
2. <i>n.t.</i> : 16		22.12.2004	01.01.2005
3. <i>n.t.</i> : 16		23.11.2005	01.01.2006
4. <i>n.t.</i> : 2 ch. 1, 16, 21 ch. 1, 33 ch. 1		10.01.2007	01.02.2007
5. <i>n.</i> : avenant		18.04.2007	01.01.2007
6. <i>n.t.</i> : 48 ch. 1		28.11.2007	01.01.2008