

**CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL LOCALE**

**SECTEUR PRINCIPAL  
DE LA  
CONSTRUCTION**

POUR LE

**CANTON DE GENEVE**

**2008 – 2009  
(CCT 2008)**

# **A. DISPOSITIONS GENERALES**

## **Art. 1 Champ d'application de la CCT**

1. Champ d'application du point de vue territorial : le champ d'application de la CCT 2008 s'étend à toute activité exercée sur l'ensemble du territoire du canton de Genève.
  2. La CCT s'applique à toutes entreprises suisses et étrangères travaillant sur le territoire genevois, respectivement les parties d'entreprises (y compris les entreprises immobilières ayant des départements correspondants), les sous-traitants et les tâcherons indépendants qui emploient des travailleurs, tels que coffreurs, ferrailleurs, maçons, etc., qui ont une activité en particulier dans les secteurs suivants :
    - a. du bâtiment, du génie-civil, de travaux souterrains et de construction de routes, de terrassement, de démolition, de décharges etc., et de l'exploitation de carrières ainsi qu'aux entreprises de pavage;
    - b. sous réserve de l'al. 3 du présent article
      - ✓ de travaux de façades, tels que montage d'échafaudages, construction de façades, etc.,
      - ✓ de taille de pierre,
      - ✓ de travaux de béton, tels que l'injection et le forage de béton, etc.,
      - ✓ de chapes, d'étanchéité et d'isolation, etc.,
      - ✓ de matériaux stockables, d'extraction de sable et gravier ou de commerce avec ces matériaux, y compris le transport de et aux chantiers,
    - c. de mise en contact et de prêt de personnel sur les chantiers au sens de la loi sur le service de l'emploi et la location de services.
- La liste détaillée des activités dans l'annexe 7 (CN 2006) est valable pour le surplus.
3. Le champ d'application du point de vue du genre d'entreprise est par ailleurs valable pour les entreprises citées ci-dessous pour autant qu'elles ne soient pas déjà soumises à une autre Convention Collective de travail (CCT) :
    - a. les entreprises travaillant le marbre et le granit de même que la pierre;
    - b. les entreprises de jardinage, respectivement les départements de ces entreprises ainsi que les entreprises de construction de jardins pour autant qu'ils exécutent de manière prépondérante des travaux de construction, des mises en forme, des constructions de murs, etc.;
    - c. les entreprises effectuant des travaux de taille de pierre, d'asphaltage, d'étanchéité, d'isolation ou construisent des chapes;
    - d. les entreprises, respectivement les départements d'entreprises d'extraction de sable et gravier;
    - e. la construction d'échafaudages et de façades;
    - f. le transport de et aux chantiers ainsi que la fabrication et le transport de matériaux stockable.

4. Les règles suivantes sont valables lorsque l'assujettissement à la CCT n'est pas clair :
  - a. pour autant que la CCT soit en concurrence avec une autre convention collective de travail non étendue (excepté l'al. 2 du présent article), la CCT doit être appliquée;
  - b. pour autant que la CCT soit en concurrence avec une autre convention collective de travail étendue, les parties contractantes de la CCT chercheront à passer avec les parties contractantes de l'autre Convention collective de travail un accord sous la forme d'une convention de délimitation;
  - c. pour autant qu'il existe pour les entreprises au sens de l'al. 3 du présent article de propres conventions collectives de travail, les parties contractantes de la CCT peuvent conclure avec les parties signataires d'autres conventions collectives de travail, des accords de délimitation.
5. Lorsqu'une entreprise soumise à la CCT emploie du personnel soumis à la CCT d'une tierce entreprise (entreprise bailleuse de services), l'entreprise bailleuse de services doit lui confirmer qu'elle respecte entièrement les conditions de travail de la CCT.

## **Art. 2 Du point de vue du personnel**

1. La CCT s'applique aux travailleurs occupés dans les entreprises précitées au sens de l'art. 1 CCT (indépendamment du mode de rémunération et de leur lieu d'engagement), aux travailleurs occupés sur des chantiers et dans les ateliers d'entreprises de construction. Cela concerne en particulier :
  - a. les chefs d'équipe;
  - b. les travailleurs professionnels tels que maçons, constructeurs de routes, paveurs;
  - c. les spécialistes tels que les machinistes, chauffeurs, magasiniers, isoleurs et auxiliaires, sous réserve des CCT existant éventuellement avec d'autres organisations de travailleurs notamment pour les chauffeurs et les mécaniciens.
2. La CCT n'est pas valable pour :
  - a. les contremaîtres et chefs d'atelier,
  - b. le personnel technique et administratif
  - c. le personnel de cantine et de nettoyage.

## **Art. 3 Apprentis**

Voir Annexe 1 et recommandation genevoise sur les apprentis.

## **Art. 4 Contrat d'adhésion**

1. En général : les parties contractantes s'efforcent, en collaboration avec la Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (ci-après CPGO), d'obtenir que la présente CCT 2008 soit également signée et respectée par des organisations locales dont les membres déploient une activité selon art. 2 CCT 2008. Il en va de même pour les entreprises et travailleurs sans affiliation (art. 356b CO).
2. Contrats d'adhésion : les contrats d'adhésion d'organisations tierces et entreprises non affiliées doivent être passés sous forme écrite et approuvés par les parties contractantes (voir modèle en fin de l'art. 5).
3. Renouvellement de la CCT 2008 : au cas où la CCT 2008 est renouvelée, ce renouvellement est valable pour toutes les organisations tierces et entreprises soumises jusqu'à ce moment à la CCT 2008.

## **Art. 5 Sous-traitants**

1. Toute entreprise ou partie d'entreprise soumise à la CCT 2008 ne peut employer du personnel ou confier des travaux entrant dans le champ d'application de la CCT 2008 qu'à une entreprise liée à cette même CCT comme membre d'une organisation patronale contractante ou soumise à cette convention au sens de l'art. 356b CO. Elle doit obtenir de l'entreprise bailleuse de services (entreprise sous-traitante ou de travail intérimaire) l'assurance qu'elle en respecte intégralement les dispositions.
2. Si tel n'est pas le cas, l'entreprise, avant de conclure un contrat de sous-traitance ou de services, fait signer à l'entreprise bailleuse de services une déclaration de soumission à la CCT 2008 selon l'art. 356b CO au nom des parties contractantes.

Le texte de cette déclaration de soumission figure à la fin du présent article.

Un exemplaire original doit être envoyé sans délai pour approbation à la CPGO.

La CPGO tient à jour un registre des entreprises soumises au sens de l'art. 356b CO.

3. L'entreprise qui omet de communiquer à la CPGO la déclaration de soumission est passible d'une amende conventionnelle de Fr. 5'000.00 au plus. Ce montant peut être doublé en cas de récidive.
4. L'entreprise qui emploie du personnel ou confie des travaux entrant dans le champ d'application de la CCT 2008 à une entreprise bailleuse de services, entreprise sous-traitante ou de travail intérimaire qui n'est pas liée à la CCT 2008 comme membre d'une organisation patronale contractante ou soumise à ces conventions au sens de l'art. 356b CO, est passible d'une amende conventionnelle de Fr. 100'000.00 au plus. Ce montant peut être doublé en cas de récidive.

De plus, lorsque la dite entreprise bailleuse de services ne respecte pas les dispositions conventionnelles en matière de prestations, l'amende est augmentée de la différence entre les prestations conventionnelles et celles versées aux travailleurs par l'entreprise bailleuse de services ou tout autre entreprise qu'elle s'est substituée.

5. L'entreprise qui emploie du personnel ou confie des travaux à une entreprise bailleuse de services ayant commis une infraction à la CCT 2008 peut également être amendée lorsqu'elle néglige son devoir de surveillance vis-à-vis de cette dernière.
6. Lorsqu'un sous-traitant a commis une infraction à la CCT 2008 et qu'il ne peut pas être retrouvé, indépendamment de l'existence d'une déclaration de soumission, l'amende conventionnelle encourue est mise à charge de l'entreprise donneuse d'ordres.

**Déclaration de soumission**

**Entreprises évoluant dans le Secteur principal de la Construction (Gros œuvre)**

Par la présente, l'entreprise sous-traitante ou de travail intérimaire

.....

déclare se soumettre à la convention cantonale (CCT 2008-Genève) du Secteur principal de la Construction (Gros œuvre) au sens de l'article 356b CO.

L'entreprise (adjudicatrice)

.....

accepte cette déclaration de soumission au nom des parties contractantes.

**Entreprise évoluant dans un secteur AUTRE que celui du Secteur principal de la Construction (Gros-œuvre).**

Par la présente, l'entreprise sous-traitante ou de travail intérimaire

.....

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

.....

L'entreprise sous-traitante ou de travail intérimaire désignée sous points 1) ou 2) s'engage à appliquer la Convention collective dont elle répond à tous ses travailleurs, syndiqués ou non.

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

Si elle confie, à son tour, des travaux à une entreprise sous-traitante (sous-sous-traitance) ou de travail intérimaire, elle doit respecter les mêmes obligations que tout autre entreprise soumise à la convention collective applicable.

Genève, le .....

Timbre et signature  
de l'entreprise sous-traitante  
ou de travail intérimaire

## **Art. 6 Perfectionnement professionnel**

1. Les parties contractantes de la CCT 2008 favorisent et encouragent le perfectionnement professionnel des travailleurs du secteur principal de la construction. Elles renseignent périodiquement sur les possibilités de formation continue (offres de cours) dans leurs organes de presse respectifs et recommandent aux employeurs et travailleurs de vouer toute l'attention nécessaire au perfectionnement professionnel. Les travailleurs qui ont la volonté de se perfectionner et qui en sont capables doivent avoir la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement.
2. En vue d'encourager le perfectionnement professionnel, les travailleurs ont le droit d'être libérés pendant cinq jours de travail par année pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel. Ce «détachement» a lieu en principe au sens d'un congé non payé sans prise en charge des frais de cours par l'employeur. Les travailleurs doivent attester de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours, compte tenu des nécessités de l'entreprise.
3. La fréquentation de cours de perfectionnement professionnel avec participation financière de l'employeur (salaire intégral ou partiel, respectivement des frais de cours) nécessite l'autorisation préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours ainsi que de la prestation de l'employeur, compte tenu des prestations financières du fonds de formation ou d'autres institutions paritaires analogues.
4. Par la fréquentation d'un cours de perfectionnement professionnel, le travailleur n'acquiert pas le droit d'être occupé dans le domaine d'activité correspondant.

## **Art. 7 Paix du travail**

1. Pour sauvegarder la paix du travail, profitable à l'économie tout entière, les parties contractantes cherchent 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 concernant l'application de la CCT 2008.
2. Pour toute la durée de la CCT 2008, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a al. 2 CO. En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out, est interdite.

## **Art. 8 Application de la convention (application en commun)**

Les parties contractantes de la CCT 2008 sont compétentes pour l'application de la CCT 2008, de même que pour la conciliation en cas de divergences d'opinions ou de différends sur le territoire de la convention.

## **Art. 9 Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)**

Il est institué une Commission paritaire professionnelle (CPP) sous la forme juridique d'une association qui prend le nom de CPGO pour Genève.

Les compétences de la CPGO sont mentionnées à l'art. 10.

## **Art. 10 Compétences et tâches de la CPGO**

1. La CPGO est chargée de faire appliquer les dispositions de la CCT 2008 par les employeurs et les travailleurs soumis à cette convention, au sens de l'art. 357b CO (exécution commune) et est habilitée, dans le cadre de ses compétences, à agir devant toute instance compétente.
2. La CPGO a la compétence de prendre la décision de subordonner une entreprise ou partie d'entreprise à la présente CCT 2008 si son activité entre dans son champ d'application.
3. La CPGO rend une décision concernant les différends collectifs qui lui sont soumis.
4. La CPGO décide de l'interprétation de la présente CCT 2008 à la demande de l'une des parties signataires.
5. La CPGO établit le calendrier de référence pour la durée du travail (art. 20 al. 2) et arrête les dates du pont de fin d'année (art. 19 al. 3).
6. La CPGO exécute des contrôles dans les entreprises soumises à la présente convention et/ou sur les chantiers, afin de veiller à son application et prononce des amendes conventionnelles, sur la base du barème annexé à la présente convention et la mise en charge des frais de contrôle.

Pour ce faire, elle peut :

- a. Exiger des employeurs la communication des fiches salariales des travailleurs soumis à la présente CCT 2008 ainsi que le contrat de base de l'institution de prévoyance professionnelle (2<sup>ème</sup> pilier) applicable à ses travailleurs.
  - b. Exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales.
  - c. Procéder à des contrôles comptables auprès des employeurs.
7. De même, la CPGO est compétente pour solliciter aux caisses de compensation des organisations patronales signataires tout renseignement utile au contrôle de la perception des cotisations et au versement des prestations dues aux salariés, en vertu de la CCT 2008 et des lois fédérales et cantonales.
  8. La CPGO établit un règlement définissant l'encaissement et l'utilisation de la contribution professionnelle. Elle administre et gère cette contribution avec un budget et un compte d'exercice annuel.
  9. La CPGO procède au recouvrement de la contribution professionnelle.
  10. La CPGO a compétence pour agir contre les employeurs et les travailleurs liés en vue de l'exécution de contrôles et en paiement de peines conventionnelles.
  11. La CPGO est compétente pour agir devant les tribunaux en vue de faire constater une violation de ses obligations par un employeur ou un travailleur lié, en tant qu'il s'agit de la conclusion, de l'objet et de la fin des contrats individuels de travail, notamment la durée du travail et la rémunération ainsi que du travail au noir.
  12. S'il s'avère que des dispositions contractuelles ont été violées, la CPGO est habilitée à recouvrer, auprès des employeurs en faute, les montants dus aux travailleurs et non-payés, pour autant que ces derniers lui ait donné procuration.

13. La CPGO a les compétences pour agir en paiement de cotisations à des institutions créées par la CCT 2008 ou à l'exécution de dispositions concernant la représentation des travailleurs dans l'entreprise et le maintien de la paix du travail.
14. La CPGO peut agir contre les employeurs et les travailleurs devant le tribunal du travail ou devant le tribunal arbitral institué par la convention collective.
15. La CPGO peut déléguer tout ou partie de ses tâches à des tiers mandatés par elle.

#### **Art. 11 Tribunal arbitral**

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

#### **Art. 12 Procédure de conciliation et d'arbitrage entre les parties contractantes**

1. Les divergences d'opinion ou les conflits doivent être traités immédiatement par la commission professionnelle paritaire.
2. Si la Commission professionnelle paritaire n'obtient pas de conciliation, il peut être fait un recours en commun ou chacun de son côté au tribunal arbitral au moyen d'une plainte. La compétence pratique est déterminée par l'art. 11 al. 2.
3. Les jugements du tribunal arbitral sont définitifs et sans appel sous réserve d'un recours en nullité, respectivement d'une plainte au sens du droit cantonal.
4. Toute polémique devant l'opinion publique concernant le déroulement et les objets des pourparlers doit être évitée pendant la durée de la procédure engagée devant la commission professionnelle paritaire ou le tribunal arbitral. Une information objective des membres est autorisée.

5. La CPGO et le tribunal arbitral sont compétents pour les questions et différends relatifs à l'interprétation et l'application de dispositions conventionnelles en vigueur. Ils ne sont pas compétents pour introduire de nouveaux droits; compétence réservée uniquement aux parties contractantes de la CCT.

### **Art. 13 Sanctions**

1. Si la CPGO constate que des dispositions contractuelles ont été violées, elle doit sommer la partie fautive de remplir immédiatement ses obligations.
2. la CPGO est autorisée :
  - a. à prononcer un avertissement
  - b. à infliger une peine conventionnelle jusqu'à Fr. 50'000.00; dans le cas où le travailleur aurait été privé d'une prestation pécuniaire à laquelle il avait droit, la peine peut s'élever jusqu'au montant des prestations dues;
  - c. à mettre à la charge de la partie fautive les frais de procédures et les frais annexes;
  - d. à prononcer les sanctions prévues à l'art. 46 CCT (interdiction de travail au noir).
3. Les frais de contrôle et de procédure sont facturés aux employeurs et/ou travailleurs ayant violés des dispositions de la CCT. Lorsqu'aucune violation n'est constatée, mais que des employeurs et/ou travailleurs ont fourni une occasion nécessitant un contrôle et/ou une procédure, il en ira de même.
4. La peine conventionnelle doit être fixée de telle manière à dissuader l'employeur ou le travailleur fautif de transgresser à l'avenir la CCT. Le montant de la peine conventionnelle se détermine en tenant compte de manière cumulative de toutes les circonstances selon les critères suivants, tels que:
  - a. montant de la prestation pécuniaire dont le travailleur a été privé par l'employeur au sens de l'al. 2 let. b du présent article;
  - b. violation en ce qui concerne des prestations conventionnelles en nature;
  - c. violation unique ou répétée (récidive incluse) ainsi que la gravité de la violation de dispositions conventionnelles;
  - d. grandeur de l'entreprise;
  - e. prise en compte du fait si le travailleur ou l'employeur fautif qui a été mis en demeure a déjà rempli entièrement ou partiellement ses obligations;
  - f. prise en compte du fait qu'un travailleur fait valoir ses droits individuels contre un employeur fautif, ou s'il faut compter, qu'il le fasse dans un avenir proche.
5. Une peine conventionnelle doit être payée dans les 30 jours à la commission professionnelle paritaire. La commission professionnelle paritaire utilise le montant pour l'application et la réalisation de la CCT.

# **B. DISPOSITIONS NORMATIVES**

## **DISPOSITIONS CANTONALES CONCERNANT LE CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Art. 14 Temps d'essai**

1. Un temps d'essai de deux mois est convenu à partir de la date de la prise d'emploi pour les travailleurs engagés pour la première fois dans l'entreprise. Le temps d'essai peut être prolongé d'un mois au maximum par un accord écrit.
2. Chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier les rapports de travail chaque jour, en observant un délai de congé de cinq jours de travail.

### **Art. 15 Résiliation du contrat individuel de travail définitif**

1. A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié réciproquement en observant les délais de congé ci-après, indépendamment du fait que le travailleur soit rémunéré à l'heure ou au mois:
  - a. dans la première année de service, respectivement lorsque le contrat à la saison de durée indéterminée a duré en totalité moins de 12 mois, il peut être résilié chaque jour moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois;
  - b. de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat à la saison de durée indéterminée a duré en totalité plus de 12 mois au sein de la même entreprise, il peut être résilié moyennant un délai de congé de 2 mois pour la fin d'un mois;
  - c. dès la dixième année de service, il peut être résilié moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.
2. Les délais de congé au sens de l'al. 1 du présent article ne peuvent pas être modifiés (raccourcis) au détriment du travailleur.
3. S'il y a l'année ultérieure un droit à des prestations de rente selon la CCT RA, les parties s'entendent sous forme écrite jusqu'au milieu de l'année précédente sur le versement des rentes et l'annoncent à la fondation paritaire. Les rapports de travail prennent automatiquement fin dès que les rentes sont versées. Si les deux parties renoncent d'ici là aux prestations selon la CCT RA, les rapports de travail continuent automatiquement.

### **Art. 16 Réglementations particulières pour les travailleurs titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée**

1. Les employeurs informent à temps leurs travailleurs titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée, c'est-à-dire en règle générale quatre semaines, mais au moins 14 jours avant la fin de la saison, des possibilités de réengagement pour la prochaine saison, en fonction du portefeuille probable des commandes. Les travailleurs titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui par suite de qualifications insuffisantes ou de manque de travail ne peuvent plus être engagés, en sont informés par écrit. Demeurent réservées d'éventuelles dispositions légales.

2. Les employeurs font en sorte que leurs anciens travailleurs titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée bénéficient de la priorité vis-à-vis des nouveaux travailleurs titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée avec les mêmes qualifications et la même volonté de travailler. Les anciens travailleurs titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée qui désirent renoncer à l'engagement pour une saison ultérieure au sein de la même entreprise, doivent également en informer à temps leur employeur.
3. Les informations au sens des al. 1 et 2 du présent article, respectivement l'absence de ces communications ne permettent pas d'en déduire des obligations juridiques, notamment un droit au salaire.
4. Si la commission paritaire constate des abus manifestes, une communication y relative est adressée à l'autorité d'attribution des autorisations de travail compétente du canton.

### **Art. 17 Protection contre le licenciement**

1. Principe: sous réserve des al. 2 et 3 du présent article, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire ou l'assurance-maladie versent des indemnités journalières au travailleur.
2. Indemnités journalières et rentes d'invalidité: si le travailleur à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de la naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
3. Maladie et licenciement: si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'art. 336c al. 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la 2<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> année de service et durant 180 jours à partir de la 6<sup>ème</sup> année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois.
4. Accidents et résiliation du contrat: si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire paie des indemnités journalières.
5. Licenciement en cas de solde positif d'heures supplémentaires: si, lors de la résiliation, le travailleur affiche un solde positif d'heures supplémentaires et ne peut supprimer ce solde au cours du premier mois du délai de congé, il peut exiger que ce délai soit prolongé d'un mois.

### **Art. 18 Fermetures d'entreprises et licenciements**

Les transferts et les fermetures d'entreprises ainsi que les licenciements collectifs sont réglés dans la convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction. Cette dernière fait partie intégrante de la CCT 2008 (Annexe 5).

## **Art. 19 Définition du temps de travail**

1. Est réputé temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.
2. Tout contrat de travail à temps partiel doit être fixé par écrit. Il précisera la part exacte à effectuer de la durée annuelle du travail. La part de la durée hebdomadaire du travail exempte de supplément ainsi que les heures imputables au titre des jours fériés, des vacances, d'une maladie, d'un accident, etc. sont réduites en conséquence.
3. **Calendrier de référence pour la durée du travail** : La CPGO établit le calendrier de référence pour l'exercice suivant pour le territoire de la CCT 2008 au plus tard au mois de novembre de chaque année.
4. **Pause** : Une pause obligatoire de travail de 15 minutes est accordée dans la matinée toute l'année. Elle ne compte pas dans le temps de travail effectif. Elle est payée au tarif ordinaire. Le travailleur n'est pas autorisé à quitter le chantier durant ce laps de temps.

La durée annuelle des pauses est prise en compte pour l'établissement du calendrier de référence de la CPGO ou celui de l'entreprise ; cette durée annuelle des pauses est également prise en compte pour la mensualisation des salaires horaires.

## **Art. 20 Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)**

1. La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p.ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p.ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.).
2. Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2'112 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 40,5 heures) pour tout le territoire conventionnel.
3. Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés uniformément à raison de 8,1 heures par jour. En cas d'engagement et de départ du travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata.
4. L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail.

## **Art. 21 Durée hebdomadaire du travail et travail par équipes**

1. Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail): l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 2. Les parties contractantes fournissent des modèles élaborés par leurs soins. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le communiquer au personnel, le calendrier applicable sera celui de la CPGO.

2. Cadre de la durée journalière et hebdomadaire du travail: la durée hebdomadaire du travail est en règle générale de:
  - a. 37,5 heures hebdomadaires au minimum (= 5 x 7,5 heures) et
  - b. 45 heures hebdomadaires au maximum (= 5 x 9 heures).
3. Dérogations: l'entreprise peut modifier le calendrier de la durée du travail et l'adapter à ses nouveaux besoins d'exploitation, pour l'ensemble de l'entreprise ou seulement pour certains chantiers, compte tenu de l'al. 2 et du nombre maximal d'heures à effectuer par année.
4. Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, la CPGO peut faire une opposition motivée et l'abroger.
5. Travail par équipes – définition: Le travail par équipes est un système de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs groupes de travailleurs (équipes) travaillent de manière échelonnée dans le temps sur le même lieu de travail.
6. Travail par équipes – conditions: le travail par équipes sera autorisé<sup>1</sup> à condition:
  - a. que l'entreprise (ou le consortium) ait déposé une demande écrite et fondée, en règle générale au moins deux semaines avant le début du travail,
  - b. qu'il y ait une nécessité due à la spécificité de l'objet,
  - c. qu'un plan de travail par équipes ait été établi et
  - d. que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées.
7. Travail par équipes – compétence: la demande doit être présentée à la commission professionnelle paritaire compétente qui donnera son autorisation dans le laps de temps d'une semaine à partir de la réception de la demande, pour autant que les conditions énumérées à l'al. 6 de cet article soient respectées.<sup>2</sup>
8. Indemnité pour le travail par équipes: un bonus de temps de 20 minutes est porté au compte du travailleur qui travaille en équipe; à la place du bonus de temps, le travailleur peut tout au plus recevoir une prime de Fr. 1.00 par heure de travail. La réglementation de l'indemnité doit être indiquée dans la demande d'autorisation pour le travail par équipes.
9. Réserve pour les travaux souterrains: La convention complémentaire pour les travaux souterrains continue à être applicable aux travaux souterrains (Annexe 12).
10. La CPSA<sup>3</sup> a édicté le 26 mai 2005, une directive sur le travail par équipes dans le secteur principal de la construction, applicable à titre complémentaire (Annexe 16)

## **Art. 22 Heures supplémentaires**

1. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Les apprentis ne peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires qu'avec retenue et compte tenu de leur âge et de leurs obligations scolaires.

---

<sup>1</sup> La convention complémentaire «travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12.

<sup>2</sup> La convention complémentaire «travaux souterrains» est valable pour les travaux souterrains, annexe 12

<sup>3</sup> Remplace depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 la CPPS.

2. Si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, la durée du travail allant au-delà de cette limite doit être payée à la fin du mois suivant au salaire de base individuel, avec un supplément de 25 %. Par ailleurs, il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 20 heures effectuées en plus pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures. Toutes les autres heures supplémentaires effectuées dans le mois en cours doivent également être indemnisées à la fin du mois suivant au salaire de base.
3. L'employeur est autorisé à exiger du travailleur la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins du travailleur en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.
4. Le solde des heures supplémentaires doit être complètement compensé jusqu'à fin mars de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à fin de mars au salaire de base avec un supplément de 25 %.
5. En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.
6. Les heures en moins peuvent être compensées à la fin des rapports de travail avec des créances de salaire, que pour autant qu'elles soient dues à une faute du travailleur et que la compensation ne soit pas excessive.

### **Art. 23 Travail du dimanche**

Pour le travail du dimanche, le supplément de salaire à payer est de 50 %. Est réputé travail du dimanche, le travail effectué le samedi de 17h00 au lundi 5h00 en été, respectivement 6h00 en hiver, et les jours fériés reconnus (00h00 jusqu'à 24h00).

### **Art. 24 Travail de nuit temporaire**

1. En cas de dérogation à l'horaire normal de travail, notamment en cas de travail de nuit temporaire, y compris le travail de nuit en équipe, il est payé pour les heures de travail effectuées dans le cadre de cet horaire, soit de 20h00 à 5h00 en été, respectivement entre 20h00 et 6h00 en hiver, un supplément de salaire fixé comme suit:
  - a. lorsque le travail dure jusqu'à une semaine: 50 %
  - b. lorsque le travail dure plus d'une semaine: 25 %
2. Des arrangements contractuels différents, notamment pour les travaux de voies ferrées ou les travaux souterrains ainsi que les dispositions de l'art. 26 de la présente CCT demeurent réservés (travaux souterrains).

### **Art. 25 Allocations pour travail régulier de nuit par équipes**

1. En général: pour le travail régulier de nuit par équipes, entre 20h00 et 5h00 en été, respectivement entre 20h00 et 6h00 en hiver, exécuté habituellement lors de la construction de barrages ou de travaux de galeries et sur les chantiers où les travailleurs ont la possibilité de se loger et de prendre pension, le travailleur a droit à une allocation de Fr. 2.00 à l'heure.

2. Autre prestation équivalente: il peut être convenu de verser, à la place de l'allocation prévue, une autre prestation équivalente, tenant compte des particularités du travail ou du chantier.
3. Pas de cumul : cette allocation ne se cumule pas avec le supplément prévu pour le travail de nuit temporaire.
4. Modification de la loi sur le travail: en cas de modification de la loi sur le travail, les parties contractantes de la CCT négocient une adaptation des dispositions qui sont en relation immédiate avec les changements, telle que la réglementation des indemnités du présent article.

## **Art. 26 Travaux souterrains**

1. Les travailleurs ont droit à un supplément pour les heures effectives de travail donnant droit à un salaire pour travaux souterrains.
2. On entend par «travaux souterrains», les tunnels, galeries, cavernes et puits dont l'exécution, l'agrandissement ou la reconstruction se font sous la surface supérieure du sol et selon un procédé de mineur indépendamment de la méthode d'excavation (explosifs, tunneliers, machines à attaque ponctuelle, boucliers, etc.). Selon cette réglementation, les puits verticaux excavés à partir de la surface du sol, dont la profondeur dépasse vingt mètres (mesurée depuis la plate-forme de travail à partir de laquelle le puits est creusé) sont assimilés à des constructions souterraines; l'allocation pour travaux souterrains est payée à partir de 20 mètres de profondeur.
3. Les suppléments pour travaux souterrains sont de:
  - a. Degré 1 :

Fr. 3.00 par heure de travail pour les phases de travaux suivantes: excavations, terrassements, mesures de protection, y compris mise en place de voussoirs, assainissements, étanchements, injections (à l'exception des cas cités dans le degré 2), travaux de béton coulé sur place pour les anneaux extérieurs et intérieurs et les constructions y relatives;
  - b. Degré 2 :

Fr. 1.80 par heure de travail pour les aménagements intérieurs, aussi bien dans le cas où aucun revêtement n'est exécuté parce qu'il n'est pas nécessaire, que dans le cas où un revêtement nécessaire a été exécuté dans la zone de travail. On entend par aménagements intérieurs les travaux tels que: couche de fondation, bordures, revêtement de chaussée, mise en place d'éléments préfabriqués ou de pièces à incorporer, constructions en cavernes indépendantes du revêtement, ainsi que dans les tunnels routiers, les injections exécutées après la construction de l'anneau intérieur et les assainissements réalisés parallèlement aux travaux de fondation de chaussée.

## **Art. 27 Jours chômés**

1. On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et officiels ainsi que les samedis et le 1<sup>er</sup> août.

Les travailleurs ont droit, selon le calendrier annuel établi par la CPGO, à une indemnité pour la perte de salaire pour 9 des 10 jours fériés suivants :

1<sup>er</sup> et 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> Août, Jeûne genevois, Noël et le 31 Décembre.

Le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois sont des jours chômés et compensés.

A l'exception du 1<sup>er</sup> août, lorsqu'un jour férié indemnisable coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour de congé indemnisé. Le paiement des jours fériés se fait à la fin du mois correspondant.

Pour les travailleurs employés par une entreprise de travail temporaire, la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail durant les jours fériés est compensée par une indemnité de 3,5 % du salaire brut alloué et payable à chaque période de paie.

2. **Fermeture générale des chantiers** : Sauf cas de dérogations conformes à l'art. 29 de la présente CCT 2008, les chantiers et ateliers sont fermés le samedi et le dimanche, durant le pont de fin d'année, les jours fériés ainsi que le 1<sup>er</sup> mai et les vendredis de l'Ascension et du Jeûne Genevois.

## **Art. 28 Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries**

1. Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des travailleurs.
2. Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.
3. La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les travailleurs concernés doivent être consultés.
4. Le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux travailleurs de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, le travailleur est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.
5. Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que le travailleur est capable d'exécuter.
6. Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance légale (assurance-chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (art. 20 al. 3 de la présente CCT) sur la durée annuelle du travail. Le droit du travailleur à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.

## **Art. 29 Dérogations**

Pour faire face aux nécessités d'exploitation de l'entreprise, des dérogations à l'horaire découlant du calendrier de la durée du travail sont admises. L'entreprise doit les porter à la connaissance de la CPGO au moins 24 heures avant le début du travail.

La CPGO a la faculté d'établir des directives pour la nécessité du travail du samedi.

Demeurent réservées les compétences de l'OCIRT en matière de travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Toutes les heures de travail effectuées le samedi donnent droit à un supplément en espèces d'au moins 25 %. D'éventuels suppléments plus élevés fixés par contrat demeurent réservés.

### Art. 30 Généralités

1. En cas de dérogation à la durée normale de travail, les heures de travail effectuées pendant le jour ne donnent pas droit à un supplément, à l'exception d'éventuelles indemnités pour un travail supplémentaire ou le travail du dimanche. Est réputé travail de jour selon la loi sur le travail, l'horaire tombant entre 5h00 et 20h00 en été, entre 6h00 et 20h00 en hiver.
2. Un cumul des suppléments au sens des articles 22, 23 et 24 de la présente CCT (heures supplémentaires, travail du dimanche et travail de nuit temporaire) ne peut avoir lieu. Le taux supérieur est applicable.

### Art. 31 Vacances

1. Le travailleur a droit à des vacances selon la réglementation ci-après :

	Travailleurs rémunérés au mois	Travailleurs rémunérés à l'heure
Dès 20 ans et jusqu'à 50 ans	5 semaines (= 25 jours de travail)	10.6 %* du salaire (soit 5 semaines de vacances)
Jusqu'à 20 ans et dès 50 ans	6 semaines (= 30 jours de travail)	13 %* du salaire (soit 6 semaines de vacances)

\*Mode de calcul :  $5/(52,14-5) \times 100$ , respectivement  $6/(52,14-6) \times 100$

La réglementation du droit aux vacances pour les travailleurs ayant jusqu'à 20 ans ou plus de 50 ans est appliquée dès l'année pendant laquelle ils atteignent cet âge.

2. Le salaire de vacances fixé en pour-cent au sens de l'al. 1 du présent article est bonifié sur chaque décompte de paie. Il est formellement interdit pendant la durée des relations de travail de remettre l'indemnité de vacances en espèces à l'occasion du versement du salaire (Annexe 8). Le montant est versé au moment de la prise effective des vacances.

Les jours fériés légaux tombant dans la période des vacances ne sont pas imputés sur les vacances et sont à prendre ultérieurement.

3. **Droit aux vacances prorata temporis** : Le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'al. 1 du présent article, au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile concernée.

4. **Pont de fin d'année** : Une période de 5 jours de vacances (pont de fin d'année) est imputée sur le droit aux vacances. Elle s'ajoute aux jours fériés conventionnels de fin d'année selon le tableau établi par la CPGO.

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

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

Le solde des vacances correspondant à l'exercice vacances peut être pris pendant toute l'année, d'entente entre l'employeur et le travailleur.

Trois semaines de vacances consécutives au moins sont accordées aux travailleurs qui le demandent.

La date des vacances doit être convenue suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences de l'entreprise et des vœux justifiés du travailleur.

L'employeur discute à temps avec les travailleurs de la date des vacances éventuellement fixée pour tout ou partie de l'entreprise.

Sont réservées les dispositions de l'art. 337d CO.

## **Art. 32 Jours fériés**

1. Indemnité pour les travailleurs rémunérés à l'heure: le calcul de l'indemnité de jours fériés se fait sur la base du nombre moyen d'heures effectuées par jour (voir art. 20 al. 3); l'indemnité versée est égale au salaire de base individuel. Le paiement de l'indemnité a lieu à la fin de la période de paie dans laquelle les jours fériés sont compris.
2. Le droit à l'indemnité des jours fériés n'est acquis que si le travailleur a travaillé dans l'entreprise au moins une semaine avant le jour férié en question. Les jours fériés ne sont pas indemnisés:
  - a. si un travailleur, sans excuse, n'a pas travaillé pendant toute la semaine dans laquelle le jour férié est compris;
  - b. s'il s'absente du travail sans excuse le jour ouvrable précédant ou suivant directement le jour férié;
  - c. s'il reçoit pour le jour férié en question une indemnité journalière d'une caisse-maladie, de la Suva ou de l'assurance-chômage.
3. Les travailleurs titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée ont droit à l'indemnité des jours fériés de 3.5 % du salaire brut, laquelle est versée à la fin de l'emploi, respectivement à la fin de l'année civile.

## **Art. 33 Absences de courte durée**

1. Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors des absences justifiées désignées ci-dessous, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que le contrat de travail ait été conclu pour plus de trois mois:

- a. libération des obligations militaires:  
un demi-jour. Lorsque le lieu de la libération est trop éloigné du lieu de travail ou du domicile du travailleur et ne permet pas à ce dernier de reprendre le travail le même jour, le droit est de 1 jour;
  - b. en cas de mariage du travailleur ou lors de la naissance d'un enfant: 1 jour;
  - c. en cas de décès dans la famille du travailleur (conjoint et enfants): 3 jours;
  - d. en cas de décès de frères et sœurs, parents et beaux-parents: 3 jours;
  - e. en cas de déménagement de son propre ménage, pour autant que les rapports de travail ne soient pas résiliés: 1 jour.
2. Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité conformément à l'art. 324a CO.
  3. Lors des absences mentionnées à l'al. 1 du présent article, les heures de travail effectivement perdues sont compensées par le paiement du salaire que le travailleur aurait retiré s'il avait normalement travaillé ce jour-là (selon le calendrier de la durée du travail en vigueur).
  4. Le paiement de l'indemnité s'effectue à la fin de la période de paie dans laquelle les absences justifiées ont eu lieu.

#### **Art. 34 Service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile et service civil**

1. Montant de l'indemnité: les travailleurs ont droit à des indemnités pendant les périodes de service suisse obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil en temps de paix. Ces indemnités s'élèvent en fonction du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel à:

	Célibataires	Mariés et célibataires avec obligation d'entretien
Pendant toute la période de l'école de recrue	50 %	80 %
Pendant les autres périodes de service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou de service civil:		
✓ pendant les 4 premières semaines	100 %	100 %
✓ à partir de la 5ème semaine jusqu'à la 21ème semaine	50 %	80 %
✓ dès la 22ème semaine (militaire en service long)	50 %	80 %

2. Conditions d'indemnisation: le droit à l'indemnité est acquis lorsque les rapports de travail:
  - a. ont duré plus de trois mois avant le début de la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil;
  - b. y compris la période de service militaire, dans la protection civile ou de service civil, durent plus de trois mois.
3. Calcul de la perte de gain: la perte de gain est calculée sur la base du salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel, et du nombre d'heures de travail pris en considération par la réglementation légale des Allocations militaires pour Perte de Gain (APG).
4. Déductions: lorsqu'une entreprise déduit, pour des raisons administratives, les cotisations Suva et celles au fonds d'application et au fonds de formation sur les allocations militaires pour perte de gain, le travailleur en question n'a pas droit au remboursement; il est admis que les indemnités versées au sens de l'al. 1 du présent article sont réduites d'un montant égal à ces cotisations.
5. Coordination avec les APG: les indemnités versées conformément à la réglementation légale des APG qui dépassent le montant dû au sens de l'al. 1 du présent article reviennent au travailleur.
6. L'obligation de l'employeur de payer le salaire au sens des articles 324a et 324b CO est ainsi remplie.

#### **Art. 35 Salaires minimaux (salaires de base)**

1. Les salaires de base suivants, valables sur tout le territoire genevois dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008, s'appliquent aux classes de salaire ci-après. Ils sont considérés comme un salaire minimum auquel le travailleur a droit.
2. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les augmentations de salaire suivantes sont accordées à chaque travailleur, et ce avec effet rétroactif : augmentation pour tous de Fr. 100.00 par mois au minimum ou de Fr. 0.55 par heure au minimum.

Les travailleurs soumis à la présente convention toucheront, au 1<sup>er</sup> avril 2008, un versement unique de Fr. 300.00.

Les augmentations de salaire accordées en 2008 par l'employeur peuvent être imputées au versement général prévu ci-dessus.

3. Les salaires de base sont les suivants en francs au mois ou à l'heure selon les classes de salaire.

	Au mois	À l'heure
Classe CE	Fr. 5'821.00	Fr. 33.05
Classe Q	Fr. 5'393.00	Fr. 30.65
Classe A	Fr. 5'192.00	Fr. 29.50
Classe B1 (Machiniste I)	Fr. 5'139.00	Fr. 29.20
Classe B	Fr. 4'894.00	Fr. 27.80
Classe C	Fr. 4'353.00	Fr. 24.75

Les classes de salaire suivantes sont valables pour les salaires de base au sens de l'al. 1 du présent article

**Taux de conversion** appliqué pour la mensualisation individuelle (pause comprise):

- ✓ Chauffeurs : salaire horaire x 188,8 (les heures passées pour les travaux habituels de préparation ou le service normal de parc ne sont pas comprises. Maximum ½ heure par jour).
- ✓ Autres catégories : salaire horaire x 181,4.

Classe de salaire		Conditions
C	Ouvrier de la construction	Travailleurs de la construction sans connaissance professionnelle
B	Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles	Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise
B1	Machinistes I (petites machines, moins de 6t ; grues légères)	Les machinistes I (conducteurs de petites machines, conducteurs d'engins de terrassement jusqu'à 6 tonnes, conducteurs de grues légères) au salaire minimal B, majoré de 5 %, quelle que soit leur activité.
A	Ouvrier qualifié de la construction, machinistes II (dès 6t, trax), chauffeurs	Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel. 1. en possession d'une attestation de cours reconnue par la Commission paritaire ou 2. reconnu expressément come tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.
Q	Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel, Grutiers (grandes grues)	Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de routes en possession d'un certificat professionnel reconnu par la Commission paritaire (certificat fédéral de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers dans sa profession, l'apprentissage comptant comme activité.
CE	Chef d'équipe	Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la Commission paritaire ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.

Les grutiers, au bénéfice d'une formation de grutier réussie ou d'un diplôme équivalent, sont intégrés dans la classe "Q".

Les machinistes II (conducteurs d'engins de terrassement dès 6 tonnes, chauffeurs) au salaire minimal A.

### **Art. 36 Classification dans les classes de salaire**

1. L'intégration dans les classes de salaire correspondant à lieu lors du premier engagement dans l'entreprise par l'employeur et doit être communiquée au travailleur au plus tard à la fin du temps d'essai. La classification doit figurer sur le décompte de salaire individuel.
2. Le salaire de base de la classe Q peut être, pour des raisons exceptionnelles, pour un travailleur qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnelle tel que maçon, constructeur de routes, etc., baissé de 12 % au maximum pour la 1<sup>ère</sup> année suivant la fin de l'apprentissage réussi et de 10 % au maximum pour la 2<sup>ème</sup> année.

### **Art. 37 Qualification et adaptation des salaires**

1. Le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile. La qualification tient compte de la disponibilité du travailleur, de ses capacités professionnelles, de son rendement et de son comportement quant à la sécurité au travail. L'éventuelle adaptation de salaire aura lieu en même temps.
2. Les parties contractantes de la CCT 2008 négocient chaque année l'adaptation suivante :
  - a. des salaires de base en pour-cent ou en francs,
  - b. des salaires effectifs en pour-cent ou en francs, générale ou individuelle.
3. Les parties contractantes de la CCT 2008 s'efforcent de trouver avec l'adaptation des salaires, une solution économiquement supportable pour la branche. Ils prennent en compte entre autres l'évolution de l'indice des prix à la consommation, la situation économique, de rendement et du marché du travail du secteur principal de la construction, de la productivité du travail, des coûts nouveaux des charges sociales, des réductions du temps de travail, d'éventuelles augmentations des vacances, de primes et d'autres suppléments similaires ainsi que d'autres facteurs déterminants.
4. Si aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CCT 2008, chaque partie peut dénoncer la CCT 2008 en respectant un délai de 6 mois pour le 31 décembre (art. 54).

### **Art. 38 Réglementation des salaires dans des cas spéciaux**

1. *Cas spéciaux*: pour les travailleurs mentionnés ci-après, les salaires individuels sont convenus par écrit (exception: let. b du présent alinéa) et en faisant référence au présent article entre l'employeur et le travailleur, les salaires de base étant considérés comme références:
  - a) les travailleurs qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens;
  - b) les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, les stagiaires, écoliers et étudiants dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
  - c) les travailleurs étrangers à la branche dont l'engagement dans le secteur principal de la construction ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile;
  - d) les travailleurs des classes de salaire A, respectivement B au sens de l'art. 42 CN, dont l'intégration dans une classe de salaire a été exceptionnellement changée par un nouvel employeur qui en a avisé simultanément la commission professionnelle paritaire compétente.

2. *Divergences d'opinions*: en cas de divergences d'opinions sur la fixation du salaire, il peut être fait appel à la commission professionnelle paritaire compétente.

### **Art. 39 Indemnités professionnelles**

1. Travail dans l'eau ou dans la vase.

On entend par «travail dans l'eau ou dans la vase» tout travail qui ne peut être exécuté avec des chaussures de travail normales, respectivement de courtes bottes, sans danger pour la santé du travailleur. Pour le travail dans l'eau ou dans la vase, il est précisé les suppléments de salaire suivants en fonction du degré d'inconvénient :

Bottes allant jusqu'aux genoux	: 20% (salaire de réf. classe B)
Bottes allant jusqu'aux hanches	: 35% (salaire de réf. classe B)
Bottes pour travail dans l'eau (cuissardes)	: 50% (salaire de réf. classe B)

2. **Remboursement des frais de déplacement, indemnités journalières pour le repas de midi et frais professionnels.**

Sur tout le territoire du canton de Genève, un régime unifié est applicable.

a. Indemnité professionnelle totale	Fr. 21.60
b. Indemnité professionnelle sans déplacement, dans le cas où l'employeur organise le transport du travailleur du domicile jusqu'au chantier ou lieu de travail	Fr. 18.85
c. Indemnité professionnelle sans repas, au cas où le travailleur choisit de rentrer à son domicile pour le repas, l'indemnité de repas n'est pas due	Fr. 9.60

A l'**extérieur** du territoire du canton de Genève, le régime unifié suivant s'applique :

- d. Pour les travailleurs occupés en dehors du canton, l'indemnité selon chiffre 2 al. a est due (Fr. 21.60).
- e. Le temps de déplacement pour les allers et retours depuis et vers le lieu de rassemblement ne fait pas partie de la durée annuelle de travail selon l'art. 20. Il doit être indemnisé au salaire de base individuel pour la partie qui dépasse 30 minutes par jour. A défaut d'un lieu de rassemblement, le temps est compté depuis la frontière cantonale.
- f. L'entreprise qui engage des travailleurs temporaires veillera à convenir avec eux le même lieu de rassemblement que celui convenu pour le personnel fixe.

3. **Utilisation d'un véhicule personnel.**

- a. Emploi d'un véhicule privé : si l'employeur ordonne au travailleur, avec le consentement de celui-ci, d'effectuer avec son propre véhicule des courses de service, les indemnités suivantes doivent être payées :

Auto	Fr. 0.60 / km
Moto	Fr. 0.30 / km
Véломoteur	Fr. 0.20 / km

- b. **Paiement** : tous les droits des travailleurs sont pleinement compensés avec paiement de ces indemnités (y compris les primes d'assurance et les risques de dommages).

#### **Art. 40 Rémunération et paiement du salaire**

1. Salaire mensuel constant: lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant : salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze. Voir Art. 35.3.
2. Paiement: le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, en espèces ou sur un compte salaire. Le travailleur a droit, indépendamment de la forme de sa rémunération à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

#### **Art. 41 Droit au 13<sup>ème</sup> mois de salaire**

Les travailleurs ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13<sup>ème</sup> mois de salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13<sup>ème</sup> mois de salaire est versé au prorata.

#### **Art. 42 Modalités de versement (Annexe 8)**

1. Versement lorsque les rapports de travail ont duré toute l'année: si les rapports de travail ont duré toute l'année civile, les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent à la fin de l'année, en sus du salaire, un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée. Les travailleurs rémunérés au mois ainsi que les travailleurs recevant un salaire mensuel constant reçoivent à la fin de l'année, en sus de leur salaire, un montant correspondant à un salaire mensuel moyen.
2. Paiement au prorata: lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, les travailleurs reçoivent lors de la dernière paie, en sus de leur salaire un montant correspondant à 8,3 % du salaire déterminant touché pendant l'année civile concernée.
3. Indemnisation des vacances: aucun droit à des vacances ne doit être calculé sur le montant versé au titre de 13<sup>ème</sup> mois de salaire.

# **C. AUTRES DISPOSITIONS**

## **Art. 43 Assurance en cas de maladie**

1. Assurance perte de gain  
Pendant toute la durée de son engagement chez un employeur rattaché à une organisation patronale contractante, le travailleur doit être inscrit à la compagnie de l'un des deux assureurs, signataires du contrat collectif du Gros œuvre genevois ou un autre assureur garantissant une équivalence des prestations offertes par les assureurs signataires du contrat susmentionné.
  
2. Assurance frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation
  - a. Principe général  
Le travailleur est tenu de s'assurer pour les frais médicaux et pharmaceutiques conformément aux dispositions légales. La prime est à la charge du travailleur.
  
  - b. Prime ou cotisation  
La prime destinée à financer l'assurance frais médicaux peut être retenue sur le salaire du travailleur, avec son accord, et versée par l'employeur à la Caisse de compensation.

D'après le décompte des employeurs en sa possession, la Caisse de compensation paie périodiquement aux caisses maladie admises par les parties, le montant de la prime qui leur revient, après déduction d'une participation aux frais d'administration.

## **Art. 44 Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie**

1. Paiement du salaire par une assurance collective: l'entreprise doit assurer collectivement les travailleurs soumis à la CCT 2008 pour une indemnité journalière (perte de gain) de 80 % du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel<sup>4</sup>. Avec les indemnités journalières de l'assureur collectif, l'obligation de payer le salaire de l'employeur au sens des articles 324a et 324b CO est entièrement compensée.
  
2. Primes:
  - a. Prise en charge des primes : les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié chacun par l'employeur et le travailleur;
  - b. Paiement différé des indemnités journalières : si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière différée avec une prestation différée de 30 jours au maximum et un jour de carence par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80 % du salaire perdu du fait de la maladie. Dans ce cas, le travailleur doit également payer la moitié de la prime qui serait nécessaire pour couvrir le 80 % du dernier salaire payé dès le 2<sup>ème</sup> jour. L'entreprise doit justifier le besoin de la prime correspondante au moyen de la structure tarifaire officielle (tableau de tarifs de l'assureur).

---

<sup>4</sup> Selon la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) ou la Loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA)

3. Conditions minimales d'assurance: les conditions d'assurance doivent prévoir au minimum:
  - a. début de l'assurance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail en vertu de l'engagement,
  - b. versement d'une indemnité journalière en cas de maladie de 80 % après un jour de carence au plus à la charge du travailleur. S'il y a une prestation différée de 30 jours par cas de maladie, la perte de salaire doit être payée par l'employeur,
  - c. paiement de l'indemnité journalière en cas de maladie (perte de gain) pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs,
  - d. paiement de l'indemnité en cas d'incapacité partielle de travailler correspondant au degré de l'incapacité, pour autant que cette dernière se monte à au moins 50 %,
  - e. exclusion du droit aux prestations durant un séjour de plus de trois mois hors de Suisse, sous réserve d'un engagement sur des chantiers à l'étranger ou d'autres dispositions légales contraires ou en cas de séjour dans une maison de santé et qu'un rapatriement en Suisse, pour des raisons médicales, n'est pas possible,
  - f. libération des primes pendant la durée de la maladie,
  - g. prestations conformes à l'art. 324a CO lorsque les travailleurs ne sont pas assurables pour l'indemnité journalière en cas de maladie ou lorsqu'ils ne sont assurables qu'avec une réserve,
  - h. possibilité pour le travailleur, dans un délai de 90 jours au sens de l'art. 71 al. 2 LAMal, une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, étant entendu que la prime de l'assurance individuelle est établie sur la base de l'âge du travailleur lors de l'entrée dans l'assurance collective. Si une assurance collective avec prestations différées de l'indemnité journalière a été conclue, les conditions d'assurance doivent être telles qu'un travailleur sortant de l'assurance collective ne soit pas désavantagé par rapport au cas d'une assurance-maladie sans primes différées, ce qui signifie que le délai d'attente ne peut être que d'un jour au maximum.
4. Modèle managed care: de tels modèles sont permis<sup>5</sup> lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies, à savoir:
  - i. que les conditions minimales au sens de l'al. 3 du présent article sont respectées
  - j. qu'il en résulte au minimum une épargne de prime de 10 % par rapport à l'assurance d'indemnité journalière d'une assurance normale au sens de l'al. 3 du présent article et
  - k. que tous les travailleurs concernés de l'entreprise aient donné leur accord pour un tel modèle.
5. Mémento: pour le surplus, le mémento, rédigé par l'assureur, relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie dans le secteur principal de la construction (annexe 10).

#### **Art. 45 Assurance-accidents**

1. Prestations en cas d'accident: en cas d'accident d'un travailleur, l'employeur n'est pas astreint à verser des prestations pour autant que celles dues par la Suva couvrent au moins 80 % du gain assuré. L'employeur doit payer les jours de carence Suva à raison de 80 % du gain assuré. L'obligation de verser le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO est ainsi entièrement compensée.
2. Réductions des prestations par la Suva: si la Suva exclut ou réduit ses prestations d'assurance pour les dangers extraordinaires et les entreprises téméraires au sens des articles 37 à 39 de la Loi fédérale sur l'Assurance-Accidents (LAA) ou par suite d'une faute du travailleur, l'obligation de l'employeur relative aux salaires dépassant le gain maximum Suva et aux jours de carence est réduite dans la même proportion.

---

<sup>5</sup> Vaut uniquement pour les assurances selon la LCA.

3. Paiement de la prime: les primes de l'assurance en cas d'accidents professionnels sont payées par l'employeur, celles de l'assurance en cas d'accidents non professionnels par le travailleur.

#### **Art. 46 Prévoyance professionnelle**

1. Tout le personnel doit être assuré au minimum aux conditions suivantes :
  - a. prime individuelle calculée sur le salaire déterminant selon la Loi fédérale sur l'AVS
  - b. cette prime est perçue à raison de 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du travailleur
  - c. le taux est au minimum de 12 %,
  - d. le salaire assuré est égal au salaire AVS,
  - e. les prestations doivent être les suivantes :
    - ✓ rente d'invalidité : le capital-épargne simulé au jour de la retraite sans intérêt et converti au taux fixé par le Conseil,
    - ✓ rente de conjoint survivant : 60 % de la rente d'invalidité,
    - ✓ rente d'orphelin : 20 % de la rente d'invalidité,
    - ✓ libération des primes après un délai de 90 jours.
2. Pour tous les membres des caisses de compensation des métiers du bâtiment :
  - a. Les entreprises membres d'une caisse de compensation doivent être obligatoirement affiliées à la Caisse paritaire de prévoyance professionnelle qui lui est associée pour leur personnel soumis à ladite convention. Peuvent être exemptées de cette affiliation par 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 paritaire de prévoyance doivent appliquer des taux de cotisation au moins égaux à ceux pratiqués par cette même Caisse, hors mesures d'assainissement.
  - 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 règlement de la Caisse et de la Loi sur la prévoyance professionnelle.

#### **Art. 47 Interdiction du «travail au noir»**

1. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et fait concurrence à l'employeur.
2. La CPGO fait régulièrement, en règle générale une fois par mois, des contrôles en commun pour déceler le «travail au noir».

3. En cas d'infraction à cette interdiction du «travail au noir», la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle de Fr. 3'000.00 au maximum. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et mis à disposition de la commission professionnelle paritaire, qui l'utilise pour l'application et la réalisation des CCT. En cas de récidive, l'employeur peut en outre, résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs. Les demandes en dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.
4. Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'al. 3 du présent article peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le «travail au noir» rémunéré.

#### **Art. 48 Non-respect du contrat par l'employeur**

Lorsque l'employeur passe avec le travailleur un contrat de travail d'une durée déterminée, soit par la mention d'une date, soit en convenant d'une certaine durée, il est tenu au paiement du salaire, s'il contrevient, de par sa faute, à la convention passée.

#### **Art. 49 Non-respect du contrat par le travailleur**

1. Lorsqu'un travailleur contrevient à son contrat de travail dans l'un ou plusieurs des cas mentionnés à l'al. 2 du présent article, l'employeur peut exiger de lui une indemnité équivalente au quart de la moyenne du salaire mensuel de base individuel pour chacun des cas mentionnés (ces indemnités peuvent être cumulatives). Par ailleurs, l'employeur a droit à la réparation du dommage supplémentaire.
2. L'obligation du travailleur de verser l'indemnité prend naissance lorsque celui-ci:
  - a. ne respecte pas, de par sa faute, la date convenue contractuellement pour la prise d'emploi, avec les délais de tolérance suivants:
    - dix jours pour les travailleurs étrangers venant pour la première fois en Suisse;
    - cinq jours pour tous les autres travailleurs étrangers venant en Suisse;
  - b. ne respecte pas, de par sa faute, la date fixée contractuellement pour la fin des rapports de travail ou ne respecte pas les délais de résiliation; le délai de tolérance est de deux jours;
  - c. ne respecte pas, de par sa faute, des conventions passées en ce qui concerne la durée, le début et la fin des vacances; le délai de tolérance est de deux jours.
3. Lorsque les conditions d'indemnité sont remplies, l'employeur doit en informer par écrit le travailleur concerné, au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.
4. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité, conformément à l'art. 337d CO. Lorsqu'un employeur fait usage de cette disposition légale, les droits conférés par les al. 2 et 3 du présent article deviennent caducs.

## **Art. 50 Loi sur la participation**

1. Les parties contractantes de la CCT 2008 règlent la transposition de la loi sur la participation dans une convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction (annexe 5). Cette dernière fait partie intégrante de la CCT 2008.
2. La convention sur la participation dans le secteur principal de la construction contient, entre autres, des dispositions sur l'information dans l'entreprise, la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise, des situations particulières d'entreprises ainsi que sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

## **Art. 51 Logements des travailleurs, hygiène et ordre sur les chantiers**

Voir Règlement cantonal sur les chantiers et annexe 6.

## **Art. 52 Contribution aux frais d'exécution de la CCT 2008 et de perfectionnement professionnel et de solidarité**

1. Dans le but d'obtenir la couverture des frais résultant de l'application de la présente CCT 2008 ainsi que pour financer diverses actions d'intérêts professionnel et social telles que le recrutement et l'encouragement de la relève professionnelle, la promotion de la formation et le perfectionnement professionnel, le soutien des mesures de prévention d'accidents et de maladies professionnelles, les travailleurs et les employeurs sont astreints à une contribution professionnelle dont le montant est fixé comme suit :
  - ✓ pour l'employeur : 0.2 % des salaires bruts de l'ensemble des travailleurs, selon décompte AVS (13<sup>ème</sup> salaire non compris),
  - ✓ pour le travailleur : 0.7 % du salaire brut, selon décompte AVS (13<sup>ème</sup> salaire non compris).

De plus, à titre de contribution de solidarité, il est prélevé :

- ✓ à l'employeur 0.1 % des salaires bruts de l'ensemble des travailleurs, selon décompte AVS (13<sup>ème</sup> salaire non compris).
  - ✓ à chaque travailleur 0.3 % du salaire brut, selon décompte AVS (13<sup>ème</sup> salaire non compris).
2. L'employeur est responsable de la retenue mensuelle sur les salaires et du versement de ces contributions à la CPGO.
  3. Les fonds ainsi recueillis sont régulièrement mis à disposition du Fonds paritaire de la CPGO qui seul décide de leur utilisation et en assume la gestion, conformément au règlement d'application.
  4. La perception de la contribution professionnelle ainsi que les institutions sociales et paritaires sont maintenues six mois au moins après la fin de la période durant laquelle la présente CCT déploiera ses effets.

## **Art. 53 Dispositions du CO**

Les dispositions du CO sont réservées lorsque la CTT ne contient aucune mention spéciale.

#### **Art. 54 Domicile légal et for juridique**

Les parties contractantes de la CTT reconnaissent Genève comme domicile légal et for juridique.

#### **Art. 55 Durée et entrée en vigueur**

La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2008. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2009.

Elle peut être résiliée au moyen d'un avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties six mois au moins avant l'échéance.

Sauf avis de résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.

Les articles de la présente CCT repris de la CN 2006 et qui seraient modifiés par une nouvelle Convention nationale, ne déploieront leurs effets que jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle CN étendue. Il en va de même au cas où une Convention romande serait conclue et étendue.

Les dispositions propres au canton de Genève resteront en vigueur et seront intégrées dans les dispositions applicables à toutes les entreprises actives sur le territoire du canton.

Pour la Société suisse des entrepreneurs

Section de Genève

Le Président CPGO

Les Vice-Présidents

André Hagmann

René Brunner

Gilbert-Alexandre Guy

La Secrétaire générale

Evelyné B. Baumgartner

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

Le Président

Le Secrétaire

Yves Huguenin

Peter Rupf

Pour le syndicat Unia

Section de Genève

Siège central

Manuel Fazendeiro

Jacques Robert Hans-Ueli Scheidegger

Pour le SYNA - Syndicat interprofessionnel

Section de Genève

Siège central

Pasquale Reale

Ernst Zülle

Pierre-Alain Grosjean

Pour le SIT - Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Les Secrétares

Sylvain Lehmann

Thierry Horner

Genève, le 20 mars 2008

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention :

- 1 Procès-verbal additionnel à la CN sur les «conditions de formation et de travail des apprentis» ainsi que sur «l'autorisation de contracter des contrats d'adhésion» du 26 mai 2005
- 5 Convention complémentaire sur la participation dans le secteur principal de la construction du 26 mai 2005
- 6 Convention complémentaire relative aux logements des travailleurs et à l'hygiène et à l'ordre sur les chantiers du 26 mai 2005
- 7 Procès-verbal relatif au champ d'application du point de vue du genre et des activités de l'entreprise selon l'article 2 CN 2006 du 26 mai 2005
- 8 Tableau déterminant le salaire vacances et le 13e salaire
- 10 Mémento relatif à l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour le secteur principal de la construction du 26 mai 2005
- 12 Convention complémentaire pour les travaux souterrains du 8 décembre 2005
- 13 Convention complémentaire pour les travaux spéciaux du génie civil du 26 mai 2005
- 16 Directive sur le travail par équipes du 26 mai 2005
- 17 Convention complémentaire pour le secteur du sciage du béton du 26 mai 2005  
Règlement d'apprentissage des maçons et tailleurs de pierre de la SSE

20.03.2008