



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Rue des Chaudronniers 16 - case postale 3287 - 1211 Genève 3

Tél: 022.818.03.00

Fax: 022.818.03.99

Internet : sit@sit-syndicat.ch

www.sit-syndicat.ch

Edition mars 2006

Travailleurs de la métallurgie du bâtiment

Electricité

Constructions métalliques/Serrurerie

Chauffage/Ventilation/Climatisation

Isolation

Ferblanterie/Installations sanitaires

Quels sont vos droits ?

du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006

Quels sont vos droits ?

Le texte de ce bulletin est un résumé des Conventions collectives de travail (CCT) pour les métiers de la métallurgie du bâtiment en vigueur dans le canton de Genève.

But

Le but de cet brochure n'est pas de donner une réponse exhaustive à tout problème qui pourrait se présenter aux travailleurs, mais de fournir un aperçu des droits les plus élémentaires.

Validité

La CCT est valable du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006. L'avenant concernant les modifications salariales pour l'année en cours entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Extension

L'extension de la CCT est en vigueur dès le 1^{er} mai 2006. L'avenant concernant les modifications salariales pour l'année en cours entre en vigueur le 1^{er} mai 2006.

Durée du travail et pause

La durée conventionnelle du travail effectif est fixée uniformément à 40 heures par semaine, réparties du lundi au vendredi.

Durée mensuelle

La moyenne de la durée mensuelle du travail est de 173.33 heures.

Durée annuelle

La durée du travail ne peut excéder 2000 heures par an et par travailleur.

Horaire journalier

L'horaire de travail normal est compris entre 7 et 18h. Pour déroger à l'horaire normal, l'employeur doit obtenir l'autorisation de la Commission paritaire.

Pause

Tous les travailleurs ont droit à une pause de 10 minutes le matin à 9h. La pause compte comme temps de travail et donne droit à la rémunération correspondante.

Assurance maladie et Accidents

Maladie : 80% du salaire pendant 720 jours au maximum. Les 2 premiers jours sont à la charge du travailleur.

Accident : 80% du salaire pendant la durée de l'accident. Les 2 premiers jours sont payés par l'employeur également à un taux de 80%.

Retraite anticipée

Une retraite anticipée a été instaurée pour les travailleurs employés dans les entreprises signataires de la CCT. La cotisation paritaire entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004, est de 2% (1% à la charge du travailleur). Le droit aux prestations (dès le 1^{er} janvier 2005) débute 3 ans avant l'âge ordinaire de la retraite AVS (au plus tôt à 62 ans). La rente est de 75% du salaire AVS moyen des 2 dernières années (minimum fr. 3500.- et maximum fr.4500.-)

Salaires 2006

CCT : Dès le 01.01.2006, les salaires minimums et réels sont augmentés de **fr. 042 à l'heure ou fr. 72.- par mois.**

Extension : Même modification, également à partir du 1^{er} janvier 2006.

Electricité	Fr/h
Monteur qualifié (CFC)	27.07
1 ^{ère} année après l'apprentissage	25.22
2 ^e année après l'apprentissage	25.74
Aide-monteur	23.05
Constructions métalliques – serrurerie	
Ouvrier qualifié (CFC)	27.07
1 ^{ère} année après l'apprentissage	25.22
2 ^e année après l'apprentissage	25.74
Aide-monteur	23.05
Chauffage – Ventilation – Climatisation – Isolation	
Monteur qualifié A	27.07
Monteur B	26.31
1 ^{ère} année après l'apprentissage	25.22
2 ^e année après l'apprentissage	25.74
Aide-monteur	23.05
Ferblanterie – Installations sanitaires	
Ouvrier qualifié (CFC)	27.07
1 ^{ère} année après l'apprentissage	25.22
2 ^e année après l'apprentissage	25.74
Aide-monteur	23.05

Déductions admises sur les salaires et le 13^e salaire en %

Assurance	Salaires	13^e salaire
AVS	5.05	5.05
Assurance chômage	1.00	1.00
Perte de salaire maladie	1.30	
Prévoyance professionnelle	5.50	5.50
Contribution professionnelle	1.00	
Retraite anticipée	1.00	
Assurance maternité	0.02	
Total	14.87	11.55

Le taux pour les accidents non professionnels (à charge du travailleur) est fixé par la SUVA

Pour les entreprises non signataires de la CCT, le taux pour la contribution professionnelle est de 0.15%

Allocation de fin d'année (13e salaire)

L'employeur verse au travailleur, en principe à la fin de l'année, une allocation équivalant au 8.33% du salaire réalisé pour les heures effectives de travail.

Maladie : en cas d'interruption du travail de 90 jours civils pour cause de maladie, l'employeur verse un complément d'allocation équivalant au 8.33% des indemnités journalières de l'assurance maladie.

Attention : pour toucher ce complément, le travailleur doit adresser une demande à la Caisse de compensation.

Vacances

Exercice vacances = du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le droit aux vacances se calcule en fonction de l'âge des travailleurs comme suit :

- moins de 20 ans: **25 jours (10.64%)**
- plus de 20 ans: **22 jours (9.24%)**
- plus de 50 ans: **27 jours (11.59%)**
- plus de 60 ans: **32 jours (14.03%)**

5 jours doivent être pris lors du pont de fin d'année (10 jours pour les travailleurs de plus de 60 ans) et 2 jours lors des ponts de l'Ascension et du Jeûne genevois.

Le droit au nombre de jours de vacances se calcule d'après le nombre de jours travaillés (jours fériés et jours de vacances inclus).

Le salaire vacances se calcule en multipliant le dernier salaire connu par le nombre de jours auxquels on a droit.

Jours fériés et fermeture des chantiers

Les chantiers seront fermés pendant les jours fériés suivants :

1er janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre. Ces jours sont indemnisés à 100%.

Lorsqu'un jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche, il doit être remplacé par un autre jour de congé indemnisé.

Le 2 janvier et le 1er mai, les chantiers sont fermés, mais ces jours ne sont pas payés.

Absences justifiées

Jours d'absence payés à 100% :

Déménagement :**1 jour**

Mariage :**2 jours**

Naissance :**1 jour**

Décès de l'épouse, des enfants, frères, soeurs, parents, beaux-parents faisant ménage avec le travailleur**3 jours**

Décès des enfants, frères soeurs, parents, beaux-parents ne vivant pas avec le travailleur**2 jours**

Inspection d'armes et

d'habillement :**1/2 jour**

Vêtements de travail

Après le temps d'essai, l'employeur doit fournir, au travailleur, une salopette tous les six mois ou un équipement de sécurité.

Heures supplémentaires	Chauffage Ventilation Climatisation Isolation	Ferblanterie Sanitaires	Serrurerie Constructions métalliques	Electricité
Jours ouvrables : de 06h00 à 07h00 et 18h00 à 20h00	25%	25%	25%	25%
Samedi	50%	50%	50%	50%
Dimanche et jours fériés	100% Urgences dimanche: 50%	100%	100%	100%
Nuit 20h00 à 06h00	50%	75%	75%	20h00 à 24h00 : 50% 24h00 à 06h00: 100%

Protection contre les licenciements

a) En cas de maladie

après la période d'essai et en cas de maladie ou accident, l'employeur ne peut pas licencier durant :

- **30 jours** au cours de la 1ère année de service.
- **90 jours** de la 2e à la 5e année de service.
- **180 jours** dès la 6e année de service.

Une période de maladie ou d'accident survenue pendant le délai de congé a pour effet de le suspendre.

b) Service militaire, civil (si plus de 11 jours)

Pendant la période du service ou pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent celle-ci.

Délai de congé

Pendant la période d'essai (3 mois) :

7 jour nets

Pendant la 1ère année de service :

1 mois pour la fin d'une semaine

Après la 1ère année de service :

1 mois pour la fin d'un mois

Dès la 10e année de service :

2 mois pour la fin d'un mois.

Pour les entreprises non signataires de la CCT, c'est les délais de congé du Code des Obligations qui s'appliquent.

Indemnités de déplacement

a) Le déplacement dans un rayon de 4 km. autour de l'entreprise ne donne droit à aucune indemnisation.

b) En dehors du rayon de 4 km., l'employeur doit payer une indemnité de 15.- fr. quel que soit l'emplacement du chantier.

c) Si la durée du travail est inférieure à 5 heures, le travailleur a droit à une indemnité de 0.60 fr. par kilomètre.

d) En dehors du canton, l'employeur doit payer les frais effectifs (temps, frais de déplacement, frais de repas ou d'hébergement).

Les objectifs du SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolus-es à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables. Indépendant de tout parti politique et de toute confession, il n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des seules cotisations des syndiqués-es.

- **défendre** les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisés-es et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser;
- **combattre** pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- **lutter** pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton;
- **renforcer** le droit d'association et la liberté syndicale;
- **construire** une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

Le SIT au service de ses membres

- **Défense** et protection juridique liées au droit du travail.
- **Impôts**, remplissage de feuilles d'impôts, contrôle des impôts à la source.
- **Caisse** de chômage.
- **Fonds** de grève.
- **Formation** syndicale.
- **Information** par les médias et publications périodiques (journal SIT-INFO).
- **Chalet**

Ce guide ne prétend pas tout dire, pour plus d'informations passez nous voir à nos permanences.

Permanences :

Mardi : de 15h00 à 18h30
Jeudi : de 15h00 à 18h00
Samedi : de 09h00 à 11h30