

**Quels sont
vos droits ?
2026**



Gypserie – Peinture et décoration
Charpente – Menuiserie et ébénisterie
Étanchéité et couverture – Toiture
et façade – Vitrerie, encadrement,
miroiterie et réparation de store
Revêtement d'intérieur – Revêtement
de sol et pose de parquet – Papier peint
Marbrerie – Décoration d'intérieurs
et courtepoinnières – Carrelage et
céramique – Plâtrerie

**SECOND
ŒUVRE**



SITsyndicat

Pour suivre notre actualité, rejoignez
notre page Facebook !

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES MÉTIERS DU SECOND ŒUVRE, QUELS SONT VOS DROITS ?

Ce document synthétise les éléments principaux de la Convention collective du second œuvre romand. Certaines précisions ne figurent pas ici. Par conséquent, pour toute question, n'hésitez pas à vous adresser à votre syndicat.

Les négociations conventionnelles et salariales sont difficiles sans rapport de force. Pour garantir vos droits et améliorer vos conditions de travail dans un secteur difficile, participez à la vie de votre syndicat, aux assemblées générales ou aux comités de secteur. Nous avons besoin de votre mobilisation !

les permanences d'accueil du secteur du second œuvre au SIT

Nous tenons des permanences syndicales tous les **mardis de 15 h à 18 h et jeudis de 15 h 30 à 18 h** au syndicat SIT, 16 rue des Chaudronniers.

En cas d'urgence, vous avez la possibilité de prendre un rendez-vous avec votre secrétariat en téléphonant au 022 818 03 00.

Dans le secteur professionnel du second œuvre romand, les conditions de travail (salaires, horaires, fin de rapports de travail, vacances, etc.) sont réglées par la Convention collective du second œuvre romand (CCT SOR) conclue par les partenaires sociaux en 2019.

- ♦ La CCT est déclarée de force obligatoire à partir du 1 janvier 2025. Les principales modifications concernent les augmentations de salaire, l'indemnisation des heures supplémentaires, le remboursement des frais de véhicule, l'indemnisation d'un jour d'absence en cas de naissance d'un enfant, l'augmentation de la cotisation pour la retraite anticipée.
- ♦ La CCT est valable jusqu'au 31 décembre 2028 et s'applique à toutes les entreprises romandes, qu'elles soient signataires ou non.

Catégories professionnelles

Classe CE

Contremaîtres, chefs d'équipe ou employés considérés comme tel par l'employeur.

Classe A

Titulaires d'un CFC ou équivalent (classe de référence).

Classe B

Sans CFC occupés à des travaux professionnels ou au bénéfice d'une Attestation de Formation Professionnelle (AFP).

Classe C

Manœuvres et auxiliaires (passage en classe B après 3 ans d'expérience dans la branche).

- ♦ En 2019, des modalités de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger ont été mises en place. N'hésitez pas à passer lors de nos permanences pour évaluer la classe de salaire à laquelle vous avez droit.

Salaires minimaux réels 2026

À la suite des négociations 2025, Les salaires effectifs au 31 décembre 2025 de tous les salariés assujettis à la CCT doivent être augmentés de CHF 0.30 / heure (ou de 53.31 CHF / mois). Pour les salariés dont le salaire effectif est supérieur à CHF 37,20 / heure (CHF 6 610,45 / mois), l'employeur a la possibilité de n'appliquer les augmentations des salaires effectifs négociées qu'à raison de 50 % soit 15 cts / CHF 26,65 / mois).

Classe	SECOND ŒUVRE		COURTEPOINTIERS	
	heure	mois	heure	mois
CE	34.10	6 060.-	30.70	5 455.-
A*	31.-	5 509.-	27.90	4 958.-
B**	28.50	5 064.-	25.65	4 558.-
C***	26.35	4 682.-	23.70	4 211.-

* Ces salaires peuvent être réduits de 10 % au cours de la 1^{ère} année après le CFC et de 5 % pendant la 2^e année après le CFC.

** Salaires AFP: ces salaires peuvent être réduits de 20 % au cours de la 1^{ère} année après l'AFP et de 10 % pendant la 2^e année après l'AFP par rapport au salaire minimum de la classe B.

*** Ces salaires peuvent être réduits de 15 % entre 16 et 20 ans et de 10 % entre 20 et 22 ans par rapport au salaire minimum de la classe C.
Ces réductions sont applicables à la condition que l'entreprise forme ou ait formé, dans les 2 dernières années, au moins un apprenti dans les professions du second œuvre.

DÉDUCTIONS SUR LES SALAIRES

♦ AVS / AI / APG	5.3 %
♦ Chômage	1.10 %
♦ Assurance perte de gain maladie	un tiers du taux de prime nécessaire à la couverture dès le 3 ^e jour de maladie
♦ Assurance maternité	0.041 %
♦ Prévoyance professionnelle (LPP)	minimum 10.5 %
♦ Contribution professionnelle	1.00 %
♦ Retraite anticipée RESOR	1,25 %
♦ Accidents SUVA	taux variable (la seule prime sur les accidents non-professionnels est due par les employé-e-s)
♦ Impôts source	Taux variable selon situation (revenu, enfants, etc)

VACANCES

Le droit aux vacances naît dès le 1^{er} jour de travail et se calcule pendant l'exercice vacances du 1^{er} janvier au 31 décembre.
Les jours fériés tombant dans une période de vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

Jusqu'à 50 ans

25 jours ouvrables par année payées à un taux de 10,64 %

Dès 50 ans révolus

30 jours ouvrables par année payées à un taux de 13,04 %

TREIZIÈME SALAIRE

Les travailleurs ont droit, dès le 1^{er} jour de travail, au paiement d'un 13^e salaire correspondant au 8,33 % du salaire AVS (salaire, heures supplémentaires, vacances, jours fériés) réalisés dans l'année civile. Si le travailleur quitte l'entreprise ou commence à travailler en cours d'année, le 13^e salaire se calcule au prorata temporis, c'est-à-dire, pour la période travaillée dans l'année.

DURÉE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire de travail est de 41 heures. L'horaire conventionnel ne peut se situer que dans la tranche horaire de 6h à 18h du lundi au vendredi. L'entreprise a la possibilité d'appliquer un horaire standard ou un horaire variable.
Dans le cas d'un horaire standard, l'entreprise

a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail de 39 heures à 45 heures, du lundi au vendredi. L'ensemble des heures réalisées sont payées sans supplément. Chaque travailleur reçoit un décompte mensuel mentionnant les heures travaillées, ainsi que les heures supplémentaires et les heures de travail excédentaire. Un marge de flexibilisation de 120 heures supplémentaire a été introduite en 2024.

Dans le cas d'un horaire variable, l'entreprise a la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail de 32 heures à 47 heures, sous certaines conditions, du lundi au vendredi. Dans ces cas, l'employeur doit payer un salaire mensuel constant.

Quel que soit l'horaire pratiqué, un accord écrit doit être passé entre l'employeur et l'employé concernant la récupération ou le paiement des heures supplémentaires et du travail excédentaire.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(entre 41h et 45h de travail hebdomadaire)
Les 120 premières heures supplémentaires ne sont pas immédiatement majorées, elle sont insérées dans un compteur d'heures. Au 31 décembre de chaque année, un éventuel solde positif d'heures supplémentaires doit être compensé selon un accord écrit entre l'employeur et l'employé-e. En cas de désaccord, la moitié des heures est à bien plaie de l'employeur, l'autre moitié à bien plaie de l'employé qu'il pourra décider si le prendre en congé ou payé avec une majoration de 25 %.

PONT DE FIN D'ANNÉE 2026-2027

♦ Jeudi 24 décembre 2026	Dernier jour de travail
♦ Vendredi 25 décembre 2026	Jour férié
♦ lundi 28 décembre 2026	Jour de vacances ou compensé
♦ Mardi 29 décembre 2026	Jour de vacances ou compensé
♦ Mercredi 30 décembre 2026	Jour de vacances
♦ Jeudi 31 décembre 2026	Jour férié
♦ vendredi 1 ^{er} janvier 2027	Jour férié
♦ Du lundi 4 au jeudi 7 janvier 2027	Jour de vacances
♦ Vendredi 8 janvier 2027	Reprise du travail

Concernant les 22 et 23 décembre 2025, d'entente avec son personnel, chaque entreprise a la possibilité de remplacer ces jours, soit par des jours de vacances supplémentaires, soit par du travail compensatoire et en respectant les règles suivantes :

1. Il n'est pas possible de compenser les heures le samedi matin.

2. Le total des heures de travail compensatoire ne doit pas dépasser les heures de travail perdues et à compenser.
3. Dans la mesure du possible, le dépassement d'horaire ne doit pas excéder une demi-heure par jour.

4. Le salaire du travail compensatoire pour les 22 et 23 décembre 2025 se
- calcule sans supplément et doit être bloqué pour être versé au travailleur avec sa paye de janvier 2026.

5. Les entreprises sont invitées à concentrer le rattrapage des heures avant la fin de l'année 2025.

TRAVAIL EXCÉDENTAIRE

(dès 45h de travail hebdomadaire)
Le travail excédentaire donne droit à des suppléments de 25 % pour le travail effectué en journée, et 100 % pour les heures de nuit, de weekend, ou de jours fériés.

HEURES DÉPLACÉES

Les heures déplacées sont celles effectuées en dehors de l'horaire conventionnel. Celles effectuées de nuit donnent droit à un supplément de 50 % et celles effectuées les week-ends ou les jours fériés donnent droit à un supplément de 100 %.

JOURS FÉRIÉS

Les chantiers ferment pendant les jours fériés suivants :
1^{er} janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre.
Ces jours sont payés à 100 % s'ils tombent

sur un jour ouvrable. Les chantiers sont fermés également le 1^{er} mai, mais ce jour n'est pas payé.

DÉLAIS DE CONGÉ

Le contrat de travail peut être résilié en respectant les délais suivants :

- ♦ Temps d'essai (30 premiers jours de travail) : 7 jours de travail pour la fin d'une journée de travail.
 - ♦ Entre la 1^{ère} et la 2^e année de service : 1 mois pour la fin d'un mois.
 - ♦ Entre la 3^e et la 9^e année de service : 2 mois pour la fin d'un mois.
 - ♦ Dès la 10^e année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.
- En cas de licenciement économique, les travailleurs de plus de 50 ans et comptant au moins 10 ans de service dans l'entreprise ont droit à un délai de congé de six mois.
Après le temps d'essai, le contrat de travail ne

peut être résilié tant que le travailleur touche des indemnités à 100 % de l'assurance maladie ou accident ou pendant qu'il accomplit un service obligatoire. Si le congé a été donné avant une période de maladie ou d'accident, le délai de congé est suspendu pendant une certaine période. Consultez le syndicat immédiatement !

ALLOCATIONS FAMILIALES

Le droit aux allocations familiales est étendu aux cas de chômage, d'incapacité de travail et d'invalidité.

- ♦ **Allocation de naissance:** Dès le 1^{er} enfant, la prime naissance est de **2073 CHF**
- ♦ **Allocations mensuelles:** Dès le mois suivant la naissance et jusqu'à l'âge de 16 ans **311 CHF**
- ♦ À partir du 3^e enfant **411 CHF**
- ♦ De 16 à 25 ans, pour les jeunes en formation **415 CHF**
- ♦ À partir du 3^e enfant **515 CHF**

INDEMNITÉS FORFAITAIRES

Une indemnité de transport professionnel, de repas pris à l'extérieur et de petit outillage est versée aux travailleurs pour chaque jour travaillé. Depuis le 1^{er} janvier 2018, elle est de 18 francs pour tous les travailleurs du second œuvre.

Cas particuliers

Si l'entreprise ne fournit pas les vêtements de travail (2 jeux par année) elle doit verser au travailleur une indemnité journalière supplémentaire de 50 centimes.

Autres indemnités

Si un travailleur utilise son véhicule privé à des fins professionnelles et à la demande de l'employeur, il a droit aux indemnités suivantes. Voiture 70 cent. / km sur présentation des justificatifs, les frais de parking liés à l'utilisation d'un véhicule privé ou professionnel sur demande de l'employeur sont à charge de l'entreprise.

ABSENCES JUSTIFIÉES

Le travailleur doit recevoir le salaire à 100 % pour les absences justifiées suivantes :

- ♦ Mariage 1 jour
- ♦ Naissance d'un enfant 1 jours à 100% + 14 jours à 80% (congé parental fédéral).
- ♦ Décès enfant ou conjoint 3 jours
- ♦ Décès père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère 2 jours
- ♦ Décès grands-parents 1 jour
- ♦ Journée information militaire 1 jour
- ♦ Libération des obligations militaires ½ journée
- ♦ Déménagement 1 jour (non indemnisé)

MALADIE ET ACCIDENT

Maladie:

- Début assurance dès le premier jour de travail
- Couverture 80 % du salaire AVS
- Carence 2 jours (à la charge du travailleur)
- Si délai d'attente salaire payé à 100 % par l'employeur

Accident

- Début assurance dès le premier jour de travail
- Couverture 80 % du salaire AVS
- Carence 2 jours (payés par l'employeur au taux de 80 %)

Retraite anticipée

Tous les travailleurs ont droit, à certaines conditions, à une retraite anticipée dès l'âge de 62 ans. La demande doit être présentée six mois avant la date désirée. Renseignez-vous auprès du SIT.

Les assurés reçoivent une participation forfaitaire aux charges sociales de rentier d'un montant de CHF 50.-/mois en sus de leur rente. Pour lutter contre le travail non-déclaré, l'annonce à la fondation de retraite anticipée doit se faire avant la prise d'emploi.

APPRENTIS

Les salaires minimaux des apprentis sont les suivants:

Année

Salaires

1^{ère} année : 20% du salaire classe A =

CHF 6.20/h, mensuel 1101.60

2^e année : 30% du salaire classe A =

CHF 9.30/h, mensuel 1652.60

3^e année : 50% du salaire classe A =

CHF 15.15/h, mensuel 2692.15

4^e année : CHF 18.60/h mensuel 3305.20

La rémunération mensuelle des apprentis courtépointiers et décorateurs d'intérieur est la suivante:

<u>Année</u>	<u>Décorateurs</u>	<u>Courtépointiers</u>
--------------	--------------------	------------------------

1 ^{ère}	300 fr.	300 fr.
------------------	---------	---------

2 ^e	450 fr.	400 fr.
----------------	---------	---------

3 ^e	600 fr.	700 fr.
----------------	---------	---------

4 ^e	850 fr.	
----------------	---------	--

Pour tous les apprentis, les heures passées aux cours et aux examens sont intégralement payées (sauf pour les apprentis qui suivent la formation exclusivement en école).

Vacances

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

ADRESSES UTILES

♦ Inspection des chantiers gros-œuvre, parcs et jardins

Avenue d'Aire 40,

1203 Genève,

T 022 715 08 88

♦ Inspection DT (sécurité chantiers, permis machines, etc.)

Rue David-Dufour 5,

1205 Genève,

T 022 546 64 80 (permanence

téléphonique de 7h30 à 9h30)

chantiers@etat.ge.ch

♦ Inspection SUVA

Avenue de la Gare 23,

1003 Lausanne,

T 021 310 80 40

♦ OCIRT

Rue David-Dufour 5,

1205 Genève,

T 022 388 29 29

♦ IPE – Inspection paritaires des entreprises

Rue de Saint-Jean 26,

Case postale 138,

1211 Genève 13,

secretariat@ipe-geneve.ch

♦ Caisses de compensations du bâtiment :

CCB

Rue Malatrex 14,

1201 Genève,

T 022 949 19 19

GGE

Rue de la Rôtisserie 8,

1204 Genève,

T 022 817 13 13

♦ OCAS

Rue des gares 12,

1205 Genève,

T 022 327 27 27

♦ Accidents SUVA

Rue Ami-Lullin 12,

1207 Genève,

T 022 707 84 04

Horaires: du lundi

au vendredi de 9h à 16h

LE SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolue-s 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.

Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- ♦ 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 défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser;
- ♦ lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton;
- ♦ promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes, combattre toutes formes de discriminations;
- ♦ combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- ♦ 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;
- ♦ inscrire les enjeux climatiques actuels au cœur des luttes syndicales, interprofessionnelles comme sectorielles, et lutter pour une transition à la fois écologique et sociale.

Au service de ses membres

- ♦ défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail;
- ♦ fonds de grève;
- ♦ formation syndicale;
- ♦ information par les médias et

des publications (journal SITinfo);

- ♦ caisse de chômage;
- ♦ déclarations d'impôts à tarif préférentiel, contrôle des impôts à la source.

Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

- ♦ **construction, parcs et jardins, nettoyage**
- ♦ **tertiaire privé et industries**
- ♦ **santé, social, secteurs public et subventionné**
- ♦ **syndicat des retraité-e-s**

Il comporte également plusieurs commissions et groupes de travail thématiques :

- ♦ **solidarité internationale;**
- ♦ **femmes;**
- ♦ **logement et aménagement;**
- ♦ **migration;**
- ♦ **formation professionnelle;**
- ♦ **emploi-chômage;**
- ♦ **climat et transition écologique.**

S'UNIR POUR DÉFENDRE SES DROITS? ADHÉREZ AU SYNDICAT SIT

Totalement indépendant, le SIT est financé exclusivement par les cotisations de ses membres. Chaque membre contribue à hauteur de ses moyens à l'existence et au fonctionnement du syndicat.

Les cotisations financent l'ensemble de l'activité syndicale du SIT : mise à disposition des membres d'un secrétariat composé de professionnel-le-s compétent-e-s, production de matériel d'information, alimentation d'un fonds de grève, participation aux campagnes de votations concernant les droits et les conditions de vie des travailleurs-euses. En adhérant au syndicat, vous pouvez par-

ticiper aux différents groupes de réflexion, comités, commissions, assemblées, manifestations. Par votre contribution, vous alimentez le syndicat dans ce qu'il a d'essentiel: un collectif solidaire.

LES HEURES D'OUVERTURE DU SIT

Le bâtiment de la rue des Chaudronniers 16 est ouvert du lundi au jeudi de 8h45 à 12h et de 13h45 à 18h. Fermé le vendredi.

La réception téléphonique est joignable du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h au 022 818 03 00. Les contacts par e-mail sont à privilégier : sit@sit-syndicat.ch

Permanences syndicales

Tous ces horaires sont susceptibles d'être modifiés. N'hésitez pas à consulter le site web ou à appeler la réception (022 818 03 00).



Construction, parcs & jardins, nettoyage, régies et agriculture: Permanence d'accueil: mardi de 15 h à 18 h et jeudi de 16 h à 18 h 30

Tertiaire privé – Hôtellerie-restauration, économie domestique, alimentation, esthétique, coiffure, services, horlogerie, industrie, commerce, médias, finance:

Permanence d'accueil: mardi et jeudi de 14 h à 17 h

Santé, social, secteurs public

et subventionné: Permanence d'accueil: mardi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h

GIAP et ACG: également le mercredi de 10h30 à 12h30

Caisse de chômage: Permanence téléphonique: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h à 12h au 022 818 03 33

Guichet rue de Montbrillant 38: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h à 13h

Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers):

Permanence d'accueil: mercredi de 14h à 17h

Permanence de soutien administratif (réservée aux membres du SIT):

Mardi et jeudi de 15h à 18h

Permanence impôts à la source (réservée aux membres du SIT):

En février et mars, horaires sur le site internet.

Parce qu'ensemble nous sommes plus fort-e-s pour défendre nos droits, je deviens membre.



Cet aide-mémoire est un service
offert par le SIT.
Pour soutenir l'action du syndicat,
je fais un don !

Par versement :
Numéro de compte 12-16170-4
IBAN CH38 0900 0000 1201 6170 4
BIC POFICHBEXXX
Au nom de : Services SIT, case postale 3135, 1211 Genève 3

**Faites un don avec
TWINT !**



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



Confirmez le montant et
le don



LA CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

- ♦ Un accueil humain par une équipe motivée et compétente
- ♦ Une grande disponibilité pour l'ouverture et le suivi de votre dossier
- ♦ Des réponses à toutes vos questions concernant l'assurance chômage
- ♦ Des conseils avisés pour vos démarches administratives au chômage
- ♦ Un lien étroit avec le syndicat qui peut vous soutenir dans vos démarches contre votre employeur en cas de fin conflictuelle de contrat et vous informer sur les conditions à respecter pour un nouvel emploi.

La caisse vous répond
au téléphone T 022 818 03 33
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 12h.

au guichet
– rue de Montbrillant 38, 2^e étage,
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 13h

par courriel : caisse@sit-syndicat.ch

**N'HÉSITEZ PAS,
CHOISISSEZ-LA!**

À la caisse du SIT, tou-te-s les collaborateurs-trices sont des gestionnaires de dossiers en mesure d'assurer l'entièreté du suivi de votre dossier de chômage.