

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'INDUSTRIE MECATRONIQUE

entre

l'Union Industrielle Genevoise - UIG

et

le Syndicat UNIA - Région de Genève

**Durée de la convention:
du 1^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2019**

**Arrêté à fin d'extension,
selon l'article 1a LECCT, du
champ d'application de la
convention collective de
travail de la mécatronique
conclue à Genève le 30 juin
2013**

J 1 50.36

du 1^{er} février 2017
(Entrée en vigueur: 1^{er} avril 2017)

LE CONSEIL D'ÉTAT

vu la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956, notamment son article 7, alinéa 2 ;

vu la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 ;

vu le constat en date du 27 octobre 2015, par la commission tripartite cantonale, soit le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), d'une sous-enchère salariale abusive et répétée dans le secteur de la mécatronique;

vu la demande du CSME du 3 novembre 2015, complétée le 2 septembre 2016, d'étendre le champ d'application, conformément à l'article 1a LECCT, des clauses de la convention collective de travail du secteur de la mécatronique, conclue à Genève le 30 juin 2013 ; vu l'accord des partenaires sociaux par lettre du 16 octobre 2015 qui formule par ailleurs la même demande;

vu la publication de la requête dans la Feuille d'avis officielle du canton de Genève N°87 du 4 novembre 2016, publication signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N°222 du 15 novembre 2016;

vu la publication de la requête complémentaire dans la Feuille d'avis officielle du canton de Genève N° 098 du 13 décembre 2016, publication signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N°246 du 19 décembre 2016;

considérant qu'aucune opposition n'a été formée contre cette demande dans le délai de 30 jours à dater de la publication susmentionnée;

considérant que les conditions de la loi fédérale précitée sont remplies;

sur la proposition du département de la sécurité et de l'économie, arrête :

Art. 1

Le champ d'application de la convention collective de travail du secteur de la mécatronique, conclue à Genève le 30 juin 2013, reproduite en annexe, est étendu, à l'exception des passages imprimés en *noir et italique* (sont étendus, les passages en bleu).

Art. 2

Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du canton de Genève.

Art. 3

Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail entre d'une part :

1. Tous les employeurs (entreprises, secteurs et parties d'entreprises) qui exécutent des travaux relevant de la mécatronique, ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève.

Par mécatronique, on entend la technique industrielle consistant à utiliser la mécanique, l'électronique, l'automatique et l'informatique pour la conception et la fabrication de produits.

Par travaux, on entend la fabrication, l'installation, la maintenance et la réparation. Sont considérés comme faisant partie de la mécatronique les secteurs de l'industrie manufacturière suivants:

- a) Métallurgie
- b) Produits métalliques, à l'exclusion de :
 - Structures métalliques et parties de structures métalliques;
 - Portes et fenêtres en métal;
 - Radiateurs et chaudières pour le chauffage central;
 - Serrurerie;
 - Forges;
 - Serrures et ferrures.
- c) Produits informatiques, électroniques et optiques à l'exclusion de l'horlogerie
- d) Machines et équipements à l'exclusion de :
 - Maintenance navale;
 - Maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux;
 - Equipements de transport;
 - Installation et démantèlement d'équipements industriels.

Sont également considérés comme faisant partie de la mécatronique les secteurs suivants:

- e) Travaux spécialisés de fabrication et d'installation d'ascenseurs, d'escaliers mécaniques et de trottoirs roulants, y compris leur réparation et entretien.
- f) Fabrication et maintenance des systèmes de protection contre les incendies à l'exception de l'installation des sprinklers et, d'autre part :

2. Tous-tes les travailleurs-euses des entreprises, secteurs et parties d'entreprises mentionnés ci-dessus et ce, quels que soient le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel, à l'exception des cadres exerçant une fonction dirigeante élevée.

Les apprentis-es sont également soumis à la présente convention.

Seuls les stagiaires encadrés-es par une institution de formation reconnue ne sont pas soumis à la présente convention.

3. La convention collective du secteur de la mécatronique ne s'applique pas aux travailleurs-euses soumis à une convention collective de travail étendue à Genève dans le secteur du bâtiment, notamment celle de la métallurgie du bâtiment. Elle ne s'applique également pas aux travailleurs-euses soumis à la convention collective nationale de travail étendue pour l'artisanat du métal suisse.

Art. 4

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 de la loi fédérale sur les travailleurs-euses détachés-es du 8 octobre 1999 (Ldét –RS 823.20), et des articles 1, 2 et 8d de son ordonnance du 21 mai 2003 (Odét –823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Genève, ainsi qu'à leurs employés-es, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton de Genève. La Commission Paritaire Conventionnelle (CPC) est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 5

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice, seront présentés à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue.

L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 6

1. Le présent arrêté entre en vigueur le 1er du mois suivant son approbation par la Confédération, pour autant que cette approbation intervienne au plus tard le 15 du mois précédent. A défaut, l'entrée en vigueur est reportée au 1^{er} du mois

d'après. Il porte effet jusqu'au 31 décembre 2019.

2. Le présent arrêté est publié dans la Feuille d'avis officielle et inséré dans le Recueil officiel systématique de la législation genevoise.

Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR le 7 mars 2017.



Rue de Saint-Jean 98
Case postale 5278
CH-1211 Genève 11

Tél. 058 715 35 00

www.uig.ch
secretariat@uig.ch



Chemin Surinam 5 1203 Genève
CP 288 1211 Genève 13

Tél. 0848 949 120
Fax 022 949 12 20

www.unia.ch
geneve@unia.ch

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Convention collective de travail de la mécatronique

entre

l'Union Industrielle Genevoise – UIG

et

le Syndicat UNIA - Région de Genève

Durée de la convention :

Du 1^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2019

(Entrée en vigueur de l'arrêté d'extension : 1^{er} avril 2017)

(sont étendus, les passages en bleu)

Préambule

La présente convention collective de travail (ci-après la convention) témoigne de la bonne entente régnant entre les parties signataires et se veut le garant d'une collaboration efficace en vue de la sauvegarde des intérêts généraux de la branche. Cette convention est régie par le principe de la bonne foi, en vertu duquel les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques.

I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 - Champ d'application

- a. *La convention s'applique à tous les travailleurs, (le terme «travailleur», englobe l'ensemble des salariés hommes et femmes d'une entreprise), à l'exception des cadres exerçant une fonction dirigeante élevée. Toutefois, les entreprises peuvent décider de soumettre ces derniers à la présente CCT.*
- b. *Les stagiaires encadrés par une institution de formation reconnue ne sont pas soumis à la convention, mais les dispositions de celles-ci devraient leur être appliquées par analogie.*
- c. *Les travailleurs temporaires sont soumis à la convention collective au même titre que le personnel correspondant à la lettre a).*
- d. *Les apprentis sont soumis à la convention sous réserve des conditions particulières liées au contrat d'apprentissage.*

Art. 2 - Promotion des femmes

- a. *L'évolution professionnelle des femmes sera encouragée dans les entreprises.*
- b. *Pour promouvoir l'égalité des chances, il est recommandé aux entreprises: de faciliter aux femmes l'accès aux professions qualifiées de l'industrie des machines;*
 - *de promouvoir le perfectionnement professionnel des femmes;*
 - *de faciliter la promotion professionnelle des femmes;*
 - *de faciliter et de promouvoir la réinsertion des femmes dans la profession initiale ou dans une nouvelle profession.*
- c. *Dans ce but, on aura recours en particulier aux conseils en matière de carrière et à l'encouragement individuel pour la formation continue.*

Art. 3 - Paix du travail et solution des conflits

- a. *Les parties contractantes reconnaissent la valeur de la paix du travail et s'engagent à la respecter de manière intégrale et à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils la respectent. Toutes mesures de combat sont, par conséquent, exclues, même pour des questions non réglées par la convention.*

- b. *Cette obligation de respecter la paix absolue du travail vaut également à titre individuel pour les travailleurs-euses et les employeurs.*
- c. *Les divergences d'opinions et les conflits doivent être réglés conformément aux dispositions de la convention.*

Art. 4 - Commission Paritaire Conventionnelle (CPC)

Pour promouvoir une collaboration saine et loyale dans les entreprises, ainsi que pour consolider et exécuter les dispositions conventionnelles, [une commission paritaire est constituée.](#)

[Les parties contractantes décident l'application en commun de la convention, au sens de l'art. 357 b du Code des obligations.](#)

1. Composition

La CPC se compose d'un nombre égal de délégués désignés par l'UIG et de délégués-es désignés par UNIA.

2. Siège et fonctionnement

Le siège de la CPC est au secrétariat de l'association patronale UIG ou au centre syndical UNIA. Elle se réunit au moins deux fois par année ou sur la demande de l'une ou l'autre des parties à la convention.

3. Compétences

[La CPC:](#)

- a) [Veille à l'application de la présente convention. Dans ce cadre, elle peut procéder à des contrôles dans les entreprises soumises à la présente convention, y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire, afin de veiller à son application;](#)
- b) [Prononce des peines conventionnelles, donne des avertissements et prononce la mise à charge des frais de contrôle;](#)
- c) [Obtient des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Il s'agit en particulier des contrats d'assurance LPP et maladie perte de gain, des fiches de salaire, contrats de travail, attestations relatives à la durée du travail et des vacances;](#)
- d) [Exige la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales;](#)
- e) [Décide de subordonner des entreprises à la présente convention;](#)
- f) [Prend les mesures nécessaires à la défense des intérêts des professions;](#)

- g) **Recouvre les contributions pour frais d'exécution** et de perfectionnement professionnel, au besoin par la voie judiciaire;
- h) **Administre et gère les contributions aux frais d'exécution** au moyen d'un budget et d'un compte d'exercice annuel;
- i) **Encaisse et recouvre les peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;**
- j) Intervient, sur requête comme organe de conciliation lors de différends individuels ou collectifs.

4. Procédure

Différends individuels: la CPC se réunit au plus tard un mois après la demande introduite par la partie la plus diligente. L'accord intervenu devient obligatoire pour toutes les parties.

Différends collectifs: la CPC se réunit au plus tard un mois après la demande introduite par la partie patronale ou syndicale. Si un accord intervient, il devient obligatoire pour tous. En revanche, si aucune conciliation n'est possible, il est constitué un tribunal arbitral dans un délai de trois mois au plus.

5. Tribunal arbitral

Lorsqu'aucune entente n'intervient lors des négociations au niveau de la CPC, l'une ou l'autre partie peut demander que la divergence soit portée devant un tribunal arbitral.

D'un commun accord, le tribunal arbitral sera confié à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) ou à tout autre organisme compétent. Les sentences prononcées par ce dernier sont sans appel.

Art. 5 - Collaboration entre les parties contractantes

- a. Les parties contractantes s'engagent, conformément au but de la convention, à collaborer en respectant les principes de la bonne foi. Elles débattent de questions d'intérêt commun, créent des institutions et entreprennent des actions communes.
- b. Elles s'engagent, en particulier, à user de leur influence auprès de leurs membres pour qu'ils respectent la convention.
- c. Elles recourent, si nécessaire, aux moyens statutaires et légaux.
- d. Conformément à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et afin de promouvoir une collaboration saine et loyale, des représentations de travailleurs peuvent être élues dans les entreprises occupant au moins 50 personnes.

- e. Les membres de la représentation de travailleurs ainsi que les représentants ou les représentantes des travailleurs aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité actuelle ou passée en tant que représentants ou représentantes des travailleurs.
- f. Les membres de la représentation de travailleurs peuvent exercer leur activité pendant leur temps de travail dans la mesure où l'exige l'accomplissement normal de leur tâche. Le temps ainsi utilisé est considéré comme travaillé. Lorsque l'ampleur de la tâche l'exige, il peut être convenu d'un temps libre régulier pour certains membres. La question d'une indemnisation est réglée dans l'entreprise. La direction soutient la représentation du personnel dans l'exercice de son activité et met à disposition les moyens nécessaires d'information (locaux, panneaux d'affichage).
- g. Les représentations de travailleurs reçoivent, par membre et par an, pour la formation et la représentation en vue de l'accomplissement de leurs tâches, 4 jours qui sont considérés comme travaillés. Dans des cas particuliers, notamment pour les nouveaux membres, les jours de formation peuvent être reportés sur une autre année, ou il peut être convenu de jours supplémentaires.
- h. La répartition des jours de formation, par membre ou par suppléant ou suppléante, est du ressort de la représentation de travailleurs.
- i. Les représentants et les représentantes des travailleurs au conseil de fondation des institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ont droit aux mêmes jours de formation payés.
- j. La participation à des cours ou à des manifestations qui font l'objet d'un jour de formation doit être annoncée le plus tôt possible à l'employeur, avec indication de l'organisateur. Il convient de tenir compte de la charge de travail de l'entreprise.
- k. La perte de gain (salaire) subie par l'employeur peut être prise en charge par le Fonds des Contributions de Solidarité. L'employeur doit adresser une demande dûment motivée à la CPC (art. 4 lettre c.).
- l. Dans le terme «représentation de travailleurs», il faut comprendre les membres des commissions du personnel ainsi que les délégués syndicaux.

Art. 6 - Contribution aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel

- a. Pour couvrir les frais résultant de l'établissement et de l'application de la présente convention collective, il est institué une contribution aux frais d'exécution. La contribution globale s'élève respectivement:
 - Pour les travailleurs: à 0,04% du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13^{ème} salaire non compris);
 - Pour l'employeur: à 0,04% de la masse des salaires bruts des employés selon décompte AVS (13^{ème} salaire non compris);
- b. Les personnes qui acquittent une contribution, en application des articles y relatifs de la CCT nationale, sont dispensées de payer la contribution professionnelle.
- c. Le Fonds paritaire rétrocède une fois par année aux personnes syndiquées, par l'intermédiaire du syndicat, le montant de la contribution professionnelle.
- d. Les contributions sont perçues chaque mois par l'entreprise. Les déductions y relatives doivent figurer sur la fiche de paie. Restent réservées d'autres dispositions qui seraient prises par les entreprises.
- e. Chaque année, les entreprises fourniront à chaque membre de leur personnel une attestation sur laquelle figurera le nom de l'entreprise, le nom de l'intéressé, le N° d'AVS et la somme retenue. Les attestations sont disponibles au secrétariat de l'UIG. En cas de cessation des rapports de travail en cours d'année, l'attestation sera établie au moment du décompte final.

Art. 7 - Contribution de solidarité

Une contribution supplémentaire, dite de solidarité, en faveur de la formation de base et de la promotion des métiers est perçue auprès des travailleurs soumis à la présente convention.

- a. Elle s'élève à 0,05% du salaire brut des travailleurs selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur (13^{ème} salaire non compris).
- b. Le Fonds paritaire rétrocède une fois par année aux personnes syndiquées, par l'intermédiaire du syndicat, le montant de la contribution professionnelle.

II CONDITIONS CONVENTIONNELLES DE TRAVAIL

Art. 8 - Dispositions générales

Les rapports individuels de travail sont régis par les dispositions de cette convention, au sens de l'article 357 du Code des obligations, et par les dispositions légales, les réglementations d'entreprise et les accords individuels passés entre l'employeur et le travailleur.

Art. 9 - Obligations du travailleur

- a. Le travailleur exécute en personne le travail dont il est chargé, à moins que le contraire ne résulte d'un accord ou de circonstances.
- b. Il s'engage à collaborer loyalement avec ses collègues de travail et à préserver la paix intégrale du travail.
- c. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui a été confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il est tenu d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques, ainsi que les véhicules de l'employeur, et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution du travail. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers, dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur.
- d. Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur. Il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat, en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.
- e. Le travailleur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité professionnelle, notamment des sommes d'argent. Il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.
Il remet, en outre, immédiatement à l'employeur tout ce qu'il produit par son activité contractuelle.
- f. L'employeur peut établir les directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation et leur donner des instructions particulières.
- g. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou

par négligence. La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

- h. Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur l'hygiène et la prévention des accidents. Ils doivent, en particulier, utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.*

Art. 10 - Obligations de l'employeur

- a. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'employeur s'efforce, par une communication ouverte, de veiller au maintien d'un climat de respect personnel et de confiance propre à empêcher les abus, les excès, le harcèlement sexuel, le mobbing et la xénophobie. L'employeur garantit aux travailleurs un cadre de santé optimal et veille au respect des mesures d'hygiène et de sécurité.
- b. Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.
- c. Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci a besoin.
- d. Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail et sa conduite. À la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 11 - Durée du travail

La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures. La durée du travail doit être mentionnée dans le contrat de travail.

1. Systèmes spéciaux de durée du travail

- a) *Pour tenir compte des besoins des travailleurs et de l'entreprise, des systèmes spéciaux de durée du travail peuvent être introduits dans les entreprises sur la*

base de 40 heures par semaine en moyenne. Sous réserve des règles habituelles relatives à l'horaire libre, les conditions cadres suivantes doivent être respectées:

- *la durée hebdomadaire du travail ne dépassera pas 45 heures, et - sous réserve des jours compensés - ne sera pas inférieure à 30 heures. Si elle est inférieure à 30 heures, aucune compensation ne pourra être exigée du travailleur. Si elle dépasse 45 heures, les heures en plus seront considérées comme des heures supplémentaires;*
- *la période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 60 heures en plus ou en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent être compensées et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires;*
- *le salaire est versé sur la base de la semaine de 40 heures.*

- b) *L'introduction de systèmes spéciaux de durée du travail doit se faire sur la base d'un accord entre la direction et la commission du personnel compétente. En l'absence de commission, la CPC sera informée de l'introduction de systèmes spéciaux de travail, selon les modalités suivantes :*

- *une semaine avant pour une période courte (inférieure à un mois);*
- *un mois avant pour une durée plus longue (supérieure à un mois).*

2. Travail en équipes

- a) Les parties contractantes reconnaissent que le maintien de la compétitivité des entreprises peut exiger l'introduction ou l'extension du travail en équipes. C'est pourquoi, l'introduction ou l'extension et l'organisation du travail en équipes dans les entreprises concernées doivent être, autant que possible, facilitées.
- b) *Le travail en équipes régulier fait l'objet dans les entreprises d'un règlement qui doit en particulier contenir les plans d'équipes, le rythme des équipes, les suppléments, les crédits en temps, les possibilités de perfectionnement, la protection de la santé et les interventions en dehors des équipes, ainsi que le calcul des vacances et des absences.*

3. Système de rattrapage des ponts

- a) *Les entreprises peuvent prévoir, en accord avec leur personnel, une durée de travail plus longue dans le but de compenser des ponts. Les heures de compensation seront mises en compte par l'entreprise, afin que le travailleur ne subisse pas une baisse de salaire au moment où il effectue les ponts. En cas de départ en cours d'année, les heures accumulées par le travailleur seront payées en heures supplémentaires (25%), respectivement prises en vacances, avec l'accord de l'employeur et du travailleur.*
- b) *Les entreprises veilleront à annoncer à tout travailleur entrant en cours d'année les jours de fermeture pour les ponts et l'obligation de rattrapage. Dans toute la*

mesure du possible, l'entreprise donnera la possibilité au travailleur entré en cours d'année d'effectuer des heures sans toutefois dépasser les limites légales (LTr) de la durée journalière et hebdomadaire de travail.

- c) *Afin d'éviter des conflits inutiles, il est précisé qu'une personne absente pour cause de maladie durant l'année ne rattrapera pas les heures non faites à cause de ladite absence. En cas de maladie pendant le pont, aucune compensation ne pourra être exigée par le travailleur.*
- d) *Restent réservés les cas où les entreprises ne répartissent pas le rattrapage sur l'ensemble de l'année. Dans ces cas, des réglementations équivalentes pourront être envisagées.*
- e) *Cependant, les entreprises qui désirent introduire le système de rattrapage des ponts le feront selon les principes énoncés dans les paragraphes a) à d).*

Art. 11a - Dérogation temporaire à la durée hebdomadaire normale du travail et/ou aux horaires de travail

1. Principes généraux

- a) *Pour surmonter des difficultés économiques et dans le but de maintenir des emplois dans le canton de Genève, la commission paritaire professionnelle peut, dans des cas exceptionnels, accorder à une entreprise ou à une partie d'entreprise une dérogation temporaire à la durée hebdomadaire normale de travail de 40 heures prévue à l'article 11 et/ou aux horaires de travail prévus par cet article.*
- b) *Il y a difficultés économiques au sens du ch. 1 lorsque:*
 - *une entreprise peut démontrer une situation déficitaire, ou*
 - *une entreprise peut démontrer qu'une telle situation la menace dans les six prochains mois.*

2. Procédure

Pour pouvoir déroger temporairement à la durée hebdomadaire normale du travail de 40 heures et/ou aux horaires de travail prévus par l'article 11, une entreprise doit procéder de la manière suivante:

- a) *L'entreprise remet à la commission paritaire conventionnelle une demande écrite dans laquelle est motivée la nécessité d'une dérogation à la durée du travail et/ou aux horaires de travail au moyen de documents appropriés. Chaque demande doit être examinée dans le cadre d'une évaluation complète des diverses mesures pouvant contribuer à atteindre l'objet visé; il faudra en particulier tenir compte de l'urgence des mesures et de la possibilité de les réaliser. La CPC peut, à cet égard, solliciter des experts externes.*

- b) *La commission paritaire professionnelle soumet la demande pour préavis aux parties contractantes, et, si elle existe, à la représentation des travailleurs dans l'entreprise.*
 - c) *Pour formuler son préavis, le syndicat UNIA est en droit de se renseigner auprès de la commission du personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'une telle, organiser une réunion des travailleurs concernés dans les locaux de l'entreprise et pendant les heures de travail. Les modalités d'organisation de la réunion sont convenues avec l'entreprise et l'UIG.*
 - d) *Si la demande de dérogation est admise, sa durée est de douze mois au maximum; elle peut être assortie de conditions, notamment s'agissant de l'aménagement des horaires de travail. (...) Un point de situation est fait avec la CPC après 6 mois.*
 - e) *Les heures travaillées en plus dans le cadre d'une dérogation ne sont pas compensées financièrement, sauf en cas de bénéfice de l'entreprise à la fin de la mesure.*
 - f) *Si la demande de dérogation est rejetée, l'entreprise peut saisir la Chambre des relations collectives de travail, qui statue en tant que tribunal arbitral. La décision de cette instance est définitive.*
 - g) *Une demande de prolongation de la dérogation est soumise à la procédure prévue aux ch. 1 à 3 et 5.*
- ##### 3. Devoir de discrétion
- Les membres de la commission paritaire conventionnelle et les membres des parties contractantes qui participent à la procédure sont tenus de garder le secret sur les informations relatives aux affaires de l'entreprise à l'égard des personnes extérieures à l'entreprise.*
- ##### 4. Heures supplémentaires
- Lorsqu'une dérogation est en cours, des heures supplémentaires ne doivent pas être accomplies en plus de manière permanente. En cas de compensation des heures supplémentaires par un congé, celui-ci sera aussi d'une durée majorée de 25%.*
- ##### 5. Protection contre les licenciements
- Lorsqu'une dérogation est en cours, l'employeur ne peut pas licencier les travailleurs concernés pour des motifs économiques sous peine de voir la dérogation prendre fin avec effet à la date de l'annonce du licenciement. Tout licenciement envisagé doit être annoncé à la commission paritaire sept jours au moins à l'avance. La dérogation prend également fin si la commission paritaire professionnelle n'a pas été informée d'un licenciement envisagé pour des motifs non économiques.*

Art. 12 - Heures supplémentaires

- a. *Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.*
- b. *Les heures supplémentaires ordonnées seront payées dès la première heure avec un supplément de 25%. D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'égale durée.*
- c. *Ne compte pas comme heures supplémentaires, le travail compensatoire, conformément aux dispositions de la loi sur le travail. Il sera toutefois payé comme heures supplémentaires si les relations de service cessent avant le(s) jour(s) dont les heures ont été ainsi compensées. Restent réservées les réglementations d'entreprise plus favorables aux travailleurs.*

Art. 13 - Salaires

- a. *Le salaire mensuel ou horaire correspondant à l'emploi est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur. Les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, indépendamment de leur sexe, de leur nationalité et de leur statut, ceci en fonction de leur formation, âge et ancienneté dans leur activité professionnelle.*
- b. *Font partie du salaire les suppléments d'équipes pour travail en équipes permanent, mais non les suppléments pour travail pénible, tels que, par exemple, les inconvénients dus à la chaleur, au bruit, etc.*
- c. *Les salaires minima sont déterminés par la grille de salaire fixée dans l'annexe à la CCT.*

Art. 14 - Indemnité de fin d'année (13^{ème} salaire)

1. Application générale
Les travailleurs reçoivent une indemnité de fin d'année équivalente à un mois de salaire qui, en règle générale, sera payée en décembre. Toutefois, elle peut être versée en deux fois: en juin et en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité sera payée prorata temporis; seuls comptent les mois complets.
2. Calcul de l'indemnité de fin d'année
 - a) *Pour le calcul de l'indemnité de fin d'année, le salaire est défini comme suit:*
 - *pour le personnel rétribué au mois: le salaire mensuel normal, non compris les suppléments, tels que les allocations pour enfants et les indemnités pour le*

travail supplémentaire. Le gain mensuel est calculé sur la base de la moyenne des 12 mois précédents;

- *le même principe est appliqué pour le personnel rétribué à l'heure, le salaire horaire moyen normal étant multiplié par 173,33.*
- b) *En cas d'absence, l'indemnité de fin d'année peut être réduite dans la mesure où l'employeur est délié de son obligation de payer tout ou partie du salaire. Dans ce cas (ex. chômage partiel, prestations d'assurance perte de gain), c'est l'organe payeur qui verse à l'entreprise ou directement à l'assuré la partie correspondante du 13^{ème} salaire, soit le 8,33% de l'indemnité.*

Art. 15 - Allocations familiales

Le personnel qui remplit les conditions prévues par la loi cantonale genevoise sur les allocations familiales (J 5 10) du 1er janvier 2002 est mis au bénéfice de ces allocations.

Art. 16 - Vacances

1. Durée

Pour les travailleurs payés à l'heure le salaire afférent aux vacances est établi comme suit:

- dès 20 ans révolus	9,24% (correspondant à 22 jours)
- dès 30 ans révolus	10,16% (correspondant à 24 jours)
- dès 40 ans révolus	10,64% (correspondant à 25 jours)
- dès 50 ans révolus	11,58% (correspondant à 27 jours)
- dès 60 ans révolus	13,04% (correspondant à 30 jours)

2. Exercice-vacances

En principe, l'exercice-vacances va du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante.

3. Vacances partielles

Les travailleurs entrant dans une entreprise ou la quittant ont droit à des vacances en proportion du temps pendant lequel le contrat de travail a été en vigueur durant l'exercice-vacances.

4. Réduction du droit aux vacances

En cas d'absences dues au service militaire, à un accident, à la maladie ou à la maternité dont la durée totale dépasse trois mois en une année, le droit annuel aux vacances sera réduit d'un douzième pour chaque mois complet supplémentaire d'absence.

5. Fixation de la période des vacances

- a) *Les vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le salarié, compte tenu des*

intérêts légitimes de chacune des parties, sous réserve de l'art. 329 c, al. 2 du Code des obligations qui stipule:

« L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ».

- b) *Les salariés doivent indiquer à leur employeur, au plus tard le 28 février de chaque année, la date à laquelle ils souhaitent prendre leurs vacances. L'employeur doit alors établir, jusqu'au 31 mars suivant, un plan général des vacances tenant compte, non seulement des vœux particuliers, mais de la situation d'ensemble résultant de la consultation du personnel.*
- c) *Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer leur personnel avant le 28 février de chaque année, en indiquant exactement la ou les dates de fermeture choisies.*
- d) *Lorsque le personnel n'a pas fait connaître ses intentions dans le délai qui lui est imparti, le début des vacances payées peut lui être annoncé 15 jours à l'avance.*

6. Epoque des vacances

- a) *En dérogation aux dispositions figurant à la lettre e), le salarié qui donne congé peut être tenu par son employeur de prendre ses vacances pendant le délai de congé.*
- b) *Lorsque le congé est donné par l'employeur, le salarié a le droit de prendre ses vacances après la fin de l'engagement, à moins que la date de celles-ci n'ait déjà été fixée, précisément sur la période coïncidant avec le délai de congé. Reste réservé le cas d'un licenciement immédiat pour justes motifs.*

7. Dispositions particulières

- a) *Exceptionnellement, les vacances peuvent être fractionnées, mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.*
- b) *Tant que durent les rapports de travail, il est interdit de remplacer les vacances par de l'argent ou d'autres prestations (art. 329 d, al. 2 et 3 du Code des obligations).*
- c) *Le droit aux vacances dans l'année exercice-vacances au cours duquel commence ou prend fin l'engagement, est calculé au prorata de la durée effective des rapports de travail.*
- d) *Si un travailleur dénonce le contrat de travail après avoir bénéficié de ses vacances, l'employeur peut réclamer en retour le salaire correspondant aux vacances prises en trop.*

Art. 17 - Jours fériés et jours chômés payés

- a. *Le travailleur reçoit son salaire pour le temps de travail perdu, à concurrence des jours fériés suivants:*
 - 1er janvier
 - Vendredi saint
 - lundi de Pâques
 - Ascension
 - lundi de pentecôte
 - 1er août
 - Jeûne genevois
 - Noël
 - 31 décembre
- b. *Le travailleur reçoit son salaire pour le temps de travail perdu les jours chômés payés suivants:*
 - 2 janvier
 - 1er mai
- c. *Un jour férié ou chômé payé tombant pendant la période des vacances sera compensé. Il n'y a pas lieu de compenser un jour férié ou un jour chômé payé si celui-ci tombe sur un dimanche ou un jour durant lequel le travailleur n'aurait de toute façon pas travaillé.*

Art. 18 - Paiement du salaire en cas d'autres absences

Le salaire est à bonifier aux travailleurs pour les absences suivantes:

- a. *En cas de mariage :* 2 jours
- b. *En cas de mariage d'un enfant pour prendre part à l'événement :* 1 jour
- c. *En cas de naissance d'un enfant :* 1 jour
- d. *En cas de décès du con-joint, d'un partenaire vivant dans le même ménage, d'un enfant ou des parents :* jusqu'à 3 jours
- e. *En cas de décès des grands-parents, des beaux-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, pour autant que ces personnes vivaient dans la communauté familiale du travailleur :* jusqu'à 3 jours
 - *hors communauté familiale :* 1 jour

- f. *En cas d'inspection des armes, de l'habillement et de l'équipement :* 1 jour
- g. *Pour le recrutement :* 1 jour
- h. *En cas de fondation ou de déménagement de son ménage pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur :* 1 jour
- i. *Dans la mesure du possible, les entreprises accorderont jusqu'à trois jours de congé pour soigner des membres de la famille malades vivant dans la communauté familiale du travailleur, pour autant que les soins ne puissent pas être organisés d'une autre manière.*
- j. Pour les absences précitées et pour autant que le travailleur subisse une perte de salaire, les heures de travail, effectivement perdues, lui seront indemnisées comme s'il avait travaillé normalement durant ces jours.
- k. Si un jour d'absence, selon lettres a) et c), tombe sur un jour de toute façon non travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé.
- l. Les lettres a) et h) sont cumulables.
- m. Les autres cas d'absences sont traités par la jurisprudence fédérale.

Art. 19 - Accomplissement de fonctions publiques

- a. *Il est recommandé aux employeurs de faciliter l'exercice d'une fonction publique à leurs travailleurs, pour autant que l'activité de l'entreprise le permette.*
- b. *En cas d'exercice d'une fonction publique, employeur et travailleur s'entendront dans chaque cas sur le paiement du salaire.*

Art. 20 - Formation continue

- a. *Il est recommandé aux entreprises d'encourager la formation professionnelle continue, notamment par les mesures suivantes:*
- *conseils en matière de carrière;*
 - *programmes de formation continue et cours propres à l'entreprise;*
 - *participation à des institutions externes de formation continue ;*
 - *congé pour travailleurs désireux de se former ;*
 - *prise en charge partielle ou totale des frais de cours.*
- b. Afin de s'adapter à l'évolution des métiers, l'employeur est invité à utiliser les

possibilités offertes par les institutions de formation, comme par exemple la Fondation pour la Formation Professionnelle et Continue (FFPC). La demande peut être déposée par le salarié et l'employeur doit mettre à sa disposition tous les éléments nécessaires à celle-ci. Ces cours de formation sont confirmées par une attestation.

Art. 21 - Congé pour la formation professionnelle continue

1. *Les entreprises accordent aux travailleurs qui le demandent un congé payé pour la formation professionnelle et continue à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise si :*
 - a) *La formation continue concerne le domaine professionnel, les langues utiles pour la profession ou le perfectionnement de la technique personnelle de travail et de l'efficacité du travail;*
 - b) *Le travailleur est, de son côté, prêt à apporter une contribution en espèces, en temps compensé ou autres;*
 - c) *La formation continue est utile pour l'employeur;*
 - d) *La formation est soutenue financièrement par la FFPC au titre de la perte de gain.*
2. *Au lieu d'un congé, les travailleurs peuvent demander une contribution aux frais de cours, si la formation continue a lieu exclusivement pendant le temps libre.*
3. Le volume et la répartition du congé sont discutés séparément pour chaque cas.
4. *On déterminera dans les entreprises la façon de résoudre les divergences d'opinions.*

Art. 22 - Maladie

- a. *L'employeur est tenu de contracter une assurance perte de gain en cas de maladie. Le contrat doit prévoir le versement des prestations s'élevant à 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Le délai d'attente ne peut excéder 60 jours. En cas d'incapacité partielle de travail, dans la mesure où elle atteint au moins 50%, l'indemnité journalière est calculée proportionnellement.*
- b. Tout le personnel des entreprises membres de l'UIG doit impérativement être assuré auprès d'une compagnie d'assurance soumise à la LAMal (loi fédérale sur l'assurance-maladie).

- c. L'employeur doit également garantir aux travailleurs le paiement du salaire selon les modalités suivantes:
- De la 1^{ère} à la 3^{ème} année de service: 80% du salaire durant tout le délai d'attente;
 - Dès la 4^{ème} année de service : 100% du salaire dès le 1^{er} jour pour une durée de 90 jours au maximum par cas. Au-delà, c'est le principe de l'indemnisation à 80% du salaire qui s'applique.
- d. La participation financière de l'entreprise à l'assurance perte de gain correspondra à 50% au minimum de la prime.
- e. *Les entreprises font office de paiement. En cas d'absence d'un travailleur pour cause de maladie ou d'accident, l'entreprise fait l'avance du salaire, sauf dans les cas où il y a faute grave du travailleur et/ou absence non justifiée. Les entreprises peuvent faire dépendre ledit paiement de la production d'un certificat médical (même dès le 1^{er} jour). En tout état de cause, il y a obligation de fournir un certificat après le 3^{ème} jour, ainsi que de prévenir l'entreprise dès le 1^{er} jour, sauf empêchement majeur. Ces exceptions doivent être portées à la connaissance du travailleur.*

Art. 23 - Accidents

1. Accident professionnel
L'employeur complète les prestations de la SUVA sur la perte de gain, de manière à ce que le travailleur touche le 100% de son salaire pendant sa période d'accident. L'employeur peut conclure pour ce faire une assurance à ses frais.
2. Accident non professionnel
La prime de l'assurance accident non professionnel est à la charge du salarié.

Art. 24 - Congé de maternité

- a. Pour les travailleuses avec plus de 10 mois de service, le congé de maternité comporte une prise en charge durant 16 semaines dont 14 semaines à 100% et 2 semaines à 80%. En dessous de 10 mois de service, les dispositions légales s'appliquent.
- b. Les prestations d'assurance doivent, dans l'ensemble, être au moins équivalentes.

Art. 25 - Indemnisation du service militaire

- b.1. Pendant la durée de l'école en qualité de recrue:
 - Durant toute l'école de recrue : 80% du salaire
- b.2. Pendant la durée des autres périodes de service militaire devant être accomplies dans l'année:
 - pendant un mois : 100% du salaire
 - au-delà d'un mois : 80% du salaire
- a) *Les entreprises peuvent faire dépendre l'octroi de l'indemnisation du service militaire, pour du service d'une durée plus longue qu'un mois par an, de l'engagement du travailleur de maintenir les relations de travail au moins encore six mois après le service militaire.*
- b) *Les allocations légales pour perte de salaire sont comprises dans les taux susmentionnés. Si, par rapport aux taux indiqués au ch.1 du présent article, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée que ceux-ci, c'est cette dernière qui est versée.*

Art. 26 - Fin des rapports de travail

- a. *Lorsque le contrat n'a pas été conclu pour une durée déterminée et que sa durée ne ressort pas non plus du but auquel vise le travail convenu, chacune des parties peut donner congé.*
- b. *Les délais de congé ne peuvent pas être différents pour les deux parties. Si un accord prévoit le contraire, le délai le plus long est applicable aux deux parties.*
- c. *Le contrat qui a duré jusqu'à un an peut, sauf disposition contraire, être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois.*
- d. *Le contrat qui a duré plus d'un an peut, sauf disposition contraire, être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de services inclusivement, deux mois d'avance pour la fin d'un mois; ultérieurement, trois mois d'avance pour le même terme.*
- e. *Restent réservées les dispositions du Code des obligations, art. 336 et 337, relatives aux divers empêchements de licenciement ou de résiliation de contrat, notamment dans le début d'une maladie, le service militaire, etc.*

Art. 27 - Mesures à prendre en cas de licenciements collectifs

- a. *L'employeur qui envisage de licencier un nombre important de travailleurs s'engage à respecter les dispositions légales applicables à savoir le Code des obligations (art. 335 et suivants), la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de service (LSE) et la loi cantonale en la matière (J2 05).*
- b. *L'employeur informe les partenaires sociaux (UIG et UNIA) de ses intentions.*

Art. 28 - Entrée en vigueur et durée de la convention

Cette convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et viendra à échéance le 31 décembre 2019. Conformément à l'Arrêté d'extension du Conseil d'Etat J 1 50.36, la partie étendue (en bleu) est en vigueur pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2019. Sans opposition d'une des deux parties, la CCT sera automatiquement prorogée d'une année.

ANNEXES

Annexe I : grille des salaires minimums

La grille des salaires minimums est consultable sur les sites internet suivants :

- www.uig.ch
- www.gav-service.ch
- www.ge.ch/cct

Annexe II : champ d'application de la CCT étendue

Le champ d'application de l'extension de la CCT est défini par l'Arrêté d'extension du Conseil d'Etat du 1^{er} février 2017 dans ses art. 3 et 4 (cf. Arrêté d'extension J 1 50.36).

Annexe III : art. 6 CCT « Contribution aux frais d'exécution »

L'article 6 CCT stipule que le 13^{ème} salaire n'est pas compris dans le calcul de la contribution professionnelle. Le 13^{ème} salaire étant difficilement calculable sur l'ensemble de la masse salariale, la CPC UIG- UNIA a souhaité simplifier considérablement aux entreprises une tâche administrative pouvant s'avérer lourde et difficile à contrôler. Elle a ainsi jugé opportun de laisser le choix aux entreprises qui le souhaitent de se référer au décompte AVS qu'elles remettent à leur caisse de compensation.

Annexe IV : art. 7 CCT « Contributions de solidarité »

D'après l'art. 7 de la CCT UIG-UNIA, la contribution de solidarité s'élève à 0.05% du salaire brut des travailleurs selon décompte AVS, 13^{ème} salaire non compris. Ce dernier étant difficilement calculable sur l'ensemble de la masse salariale, le Fonds des Contributions de solidarité a souhaité simplifier considérablement aux entreprises une tâche administrative pouvant s'avérer lourde et difficile à contrôler. Il a ainsi jugé opportun de laisser le choix aux entreprises qui le souhaitent de se référer au salaire soumis AVS, tel que déclaré à leur caisse de compensation.

Annexe V : art. 17 CCT « Jours fériés et jours chômés payés »

Les entreprises qui offrent 1 ou 2 jours de vacances en plus du minimum vacances requis par la CCT (art. 16 CCT) peuvent les considérer en compensation du 2 janvier et/ ou du 1^{er} mai (art. 17 CCT).

A noter que les droits acquis avant le 1^{er} avril 2017 en matière de vacances et de jours chômés payés ne peuvent pas être remis en cause au titre de cette équivalence.

Pour l'UIG

LE PRÉSIDENT
DE L'UIG
Simon SIGGEN



LE SECRÉTAIRE
GÉNÉRAL DE L'UIG
Nicolas AUNE

**Pour le Syndicat UNIA**

LA PRÉSIDENTE
D'UNIA
Vania ALLEVA



MEMBRE
DU COMITÉ DIRECTEUR
Corrado PARDINI

**Pour le Syndicat UNIA - Région de Genève**

LE PRÉSIDENT
DU COMITÉ DES MÉTAUX
Charles-Henri MARTIN



LE SECRÉTAIRE
RÉGION GENÈVE
Alessandro PELIZZARI



Genève le, 01 janvier 2018



Rue de Saint-Jean 98
Case postale 5278
CH-1211 Genève 11

Tél. 058 715 35 00

www.uig.ch
secretariat@uig.ch



Chemin Surinam 5
1203 Genève
CP 288
1211 Genève 13

Tél. 0848 949 120
Fax 022 949 12 20

www.unia.ch
geneve@unia.ch