



Syndicat
interprofessionnel
de travailleuses
et travailleurs

16, Chaudronniers - case 3287 - 1211 Genève 3
téléphone : 022 818 03 00 - fax : 022 818 03 99
www.sit-syndicat.ch - e-mail : sit@sit-syndicat.ch

Edition : janvier 2010

Du 1^{er} janvier au
31 décembre 2010

Travailleurs du gros-oeuvre

■ Maçonnerie
Génie-civil

*Quels sont
vos droits ?*



CPGO – Propositions d'horaire de travail pour 2010

<i>Période</i>	Horaire référence	
	<i>h./j.</i>	<i>Proposition</i>
Hiver 1 ^{er} janvier au 31 mars	7.75 8h00 - 12h00 /pause/ 13h00-17h00)	480.50
Eté 1 ^{er} avril au 1 ^{er} octobre	8.75 (7h00 12h00 //pause// 13h00-17h00)	1'093.75
Hiver 4 octobre au 31 décembre	7.75 (8h00-12h00 //pause// 13h00-17h00)	465.00
Autres Jours fériés Jours à compenser	8.10 8.10 *41.75	72.90
TOTAL		2'112.15
Différence théorique		(-1.95)
Excédent 2009		/ (+9.50)
Excédent 2010		(+7.55)

* Ces heures sont à compenser tout au long de l'année !

Convention collective de travail genevoise 2008-2011

Les particularismes genevois de la convention collective ont été rendus obligatoires dès le 1^{er} octobre 2009, sous l'appellation Annexe 18 à la Convention nationale.

Salaires minimaux et individuels 2010

Augmentation de 1% de tous les salaires réels pour les travailleurs occupés depuis plus de 6 mois dans l'entreprise, mais pas d'augmentation générale des salaires minimaux selon le tableau suivant, en vigueur dès le 1^{er} janvier 2010:

	Salaire horaire	Salaire mensuel
Chefs d'équipe	33.90 frs/h	5'966 frs
Classe Q		
▪ Travailleurs qualifiés en possession d'un CFC et grutiers	31.40 frs/h	5'528 frs
Classe A		
▪ Travailleurs qualifiés de la construction, machinistes II / Chauffeurs	30.25 frs/h	5'322 frs
▪ Conducteurs d'engins de terrassement dès 6 tonnes	30.25 frs/h	5'322 frs
Classe B		
▪ Travailleurs de la construction, avec connaissances professionnelles	28.50 frs/h	5'016 frs
▪ Machinistes I (petites machines)	29.90 frs/h	5'267 frs
▪ Conducteurs d'engins de terrassement jusqu'à 6 tonnes et grues légères	29.90 frs/h	5'267 frs
Classe C		
▪ Travailleurs de la construction sans connaissances professionnelles	25.35 frs/h	4'462 frs

Salaire mensuel constant, selon art. 47 CN

Lorsque le travailleur payé à l'heure est occupé depuis plus de 7 mois de suite par la même entreprise, l'employeur est obligé de le passer d'un salaire horaire à un salaire mensuel.

Le taux de conversion du salaire horaire en salaire mensuel est de 176.

Pause

Dès le 1^{er} octobre 2009, **la pause de 15 minutes**, accordée dans la matinée toute l'année et ne comptant pas dans le temps de travail effectif, est payée à raison de **2,9% du salaire brut** (13^{ème} salaire et vacances non compris). Elle est soumise aux cotisations sociales. Son montant doit figurer séparément sur la fiche de salaire mensuel.

13^e mois de salaire

Tous les travailleurs (**y compris ceux des entreprises temporaires**) ont droit au 13^e mois de salaire (égal au 8.3% du salaire brut, vacances comprises) dès le 1^{er} jour de travail.

Vacances

- 6 semaines jusqu'à 20 ans et à partir de 50 ans = 13% du salaire brut annuel
- 5 semaines payées de 20 à 49 ans = 10.6% du salaire brut annuel

Au moins 3 semaines de vacances consécutives doivent être accordées.

Indemnités

Indemnité unique de repas et de déplacement : **21.60 frs/j.**

Cette indemnité unique est applicable dans tout le Canton de Genève selon l'Annexe 18.

Indemnités pour travaux dans l'eau ou dans la vase :

Travail avec bottes allant jusqu'aux genoux	:	+20% (salaire réf. classe B)
Travail avec bottes allant jusqu'aux hanches	:	+35% (salaire réf. classe B)
Travail avec pantalons imperméables	:	+50% (salaire réf. classe B)

Allocations pour travaux souterrains (en dessous de 20 mètres):

Classe 1 :	3.00 frs/h
Classe 2 :	1.80 frs/h

Définition des classes salariales

Chefs d'équipe (CE) : Travailleurs ayant suivi une école de chef d'équipe ou reconnus comme tels par l'employeurs.

Ouvriers qualifiés Q : Travailleurs en possession d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'un titre équivalent étranger et grutiers (grandes grues).

Ouvriers qualifiés A :

- Machinistes II (chauffeurs PL, conducteurs pelles trax 6t.)
- Travailleurs qualifiés sans CFC mais en possession d'une attestation de cours professionnels reconnus ou bénéficiant de connaissances professionnelles correspondantes.

Ouvriers du bâtiment B (avec expérience professionnelle) : Le travailleur garde sa classification dans la classe B lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.

Ouvriers C : Travailleurs débutants sans expérience de chantier

Important ! En cas de changement d'entreprise, les travailleurs conservent la classe de salaire qu'ils avaient dans l'emploi précédent. A cet effet, ils doivent communiquer, au nouvel employeur, leur classe et leur dernier salaire.

Rémunération des apprentis / 15 à 20 ans

- | | | <i>Vacances</i> |
|---|---------------------|-----------------|
| 1. Maçons et tailleurs de pierre | | |
| 1 ^{ère} année | 6.- fr./h | 10 semaines |
| 2 ^e année | 11.- fr./h.- | 8 semaines |
| 3 ^e année | 16.- fr./h | 6 semaines |
- 2.** Pour les jeunes gens de plus de 20 ans, les salaires sont fixés par le salaire de la classe C (**fr./h 25.35**) pendant les trois années d'apprentissage (pour autant que le futur apprenti ait préalablement travaillé un an au moins avec la paie de manœuvre). Dans le cas contraire, les salaires figurant au point 1 sont applicables.

NB : Les montants précités sont annotés au début dans le **contrat** de l'intéressé et applicables **pendant toute la durée de l'apprentissage** (pas d'adaptation annuelle) !

Horaire et durée de travail

Le total des heures annuelles conventionnelles de travail est fixé à 2'112 heures, pauses non comprises.

Le total pris en considération par la commission paritaire genevoise du gros œuvre (CPGO) se compose ainsi (voir aussi tableau en couverture):

• l'horaire normal	2'000.70
• les 9 jours fériés	72.90
• les 5 jours compensés	40.50
Horaire total annuel	2'114.10

Nous vous rappelons que les durées minimales et maximales de travail hebdomadaires sont de 37.5 et de 45 heures.

Il est permis de reporter sur le mois suivant au maximum 20 heures effectuées en plus du calendrier normal pendant le mois en cours, pour autant et aussi longtemps que le solde total ne dépasse pas 100 heures.

Ces heures supplémentaires doivent être prioritairement compensées par du temps libre de durée égale. L'employeur tient compte des vœux et besoins du travailleur, en accordant notamment des jours entiers de compensation. Si ce n'est pas possible, ces heures supplémentaires sont payées avec majoration de 25% à la fin du mois de mars de chaque année.

Si la durée du temps de travail excède 48 heures par semaine, ces heures supplémentaires doivent être payées à la fin du mois suivant avec une **majoration de 25%**.

Calendrier de travail (voir deuxième page de couverture)

Selon les dispositions de la CCT 2008-2011, les entreprises peuvent établir leur propre calendrier pour l'année en cours, au plus tard avant le mois de novembre et doivent le communiquer à leurs travailleurs dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, l'entreprise peut ultérieurement modifier son calendrier de travail pour l'ensemble ou seulement pour certains chantiers, tout en respectant le nombre d'heures à effectuer par année. La Commission paritaire genevoise doit être informée de tout changement de calendrier.

Nous vous conseillons vivement de vérifier le calendrier de travail de votre entreprise, de noter dans votre agenda de travail les horaires effectués et de les faire contrôler, au moindre doute, par votre syndicat. Cette démarche est essentielle puisqu'elle nous permettra, ensemble, de prévenir les abus.

Travail du samedi, du dimanche, de nuit et jours fériés

Dans tous les cas, le travail du samedi est majoré de:	25%
Le travail du dimanche (du samedi 17h au lundi à 5h en été - 6h en hiver) est majoré de même lors des jours fériés (0h à 24h) de:	50%
Travail de nuit:	
- moins d'une semaine	50%
- plus d'une semaine	25%

Jours de congé et ponts

1. Jours compensés :

Vendredi 14 mai (Pont de l'ascension)

Vendredi 10 septembre (Pont du Jeûne genevois)

Mardi 28 décembre, mercredi 29 décembre et jeudi 30 décembre

Ces jours ne sont pas payés aux ouvriers payés à l'heure.

Pour les travailleurs payés au mois, aucune réduction de salaire ne sera faite pour ces jours de congé et ponts.

2. Jours fériés payés :

1er et 4 janvier (pour le 1^{er} août) – 2 avril (vendredi Saint) – lundi 5 avril (Pâques)-
jeudi 13 mai (Ascension) - lundi 24 mai (Pentecôte) – jeudi 9 septembre (Jeûne
genevois) – 25 décembre (Noël) - 31 décembre (Restauration).

Fermeture des chantiers : le vendredi 17 décembre 2010

Réouverture des chantiers : le mardi 4 janvier 2011

Absences justifiées

Jours indemnisés à **100%** :

- Déménagement :	1 jour
- Naissance :	1 jour
- Mariage :	1 jour
- Décès de l'épouse, des enfants, frères, soeurs, père, mère, beau-père, belle-mère :	3 jours

Art. 21 CN: Protection contre le licenciement

1. Principe :

Sous réserve de l'alinéa 2 et d'une éventuelle rente invalidité, la résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue aussi longtemps que l'assurance accident obligatoire ou l'assurance maladie versent des indemnités journalières au travailleurs.

2. 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^e à la 5^e année de service et durant 180 jours à partir de la 6^e 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.

3. 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 accident obligatoire paie des indemnités journalières.

Délai de congé

Un contrat de travail d'une durée indéterminée peut être résilié en respectant les délais de congé suivants :

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ▪ pendant le temps d'essai (2 mois) : | 5 jours de travail |
| ▪ pendant la première année de service : | 1 mois pour la fin d'un mois |
| ▪ de la deuxième à la neuvième année : | 2 mois pour la fin d'un mois |
| ▪ dès la dixième année : | 3 mois pour la fin d'un mois. |

Attention !

- Le congé donné par l'employeur est exclu aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières maladie ou accident.
- Lorsqu'un employeur a licencié un travailleur et que celui-ci tombe malade ou est accidenté, le délai de congé est suspendu.
- Le Syndicat t'ouvre l'accès de la caisse chômage SIT en cas de licenciement pour le versement d'indemnités.

Viens te renseigner sur tes droits dans une permanence du SIT!

Jours de carence maladie/SUVA

Maladie:

Le premier jour de maladie est à la charge du travailleur, puis l'assurance couvre le salaire par indemnités de 80%.

Accident

Les deux premiers jours d'accident sont payés par le patron, puis par la SUVA à hauteur de 80%.

Allocations familiales

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

Allocation de naissance : frs 1'000.-
Dès le 3^e enfant, la prime naissance est de : frs 2'000.-

Allocations mensuelles :
Dès le mois suivant la naissance et jusqu'à l'âge de 16 ans : frs 200.-
De 16 à 25 ans, pour les jeunes en formation : frs 250.-
Dès le 3^eme enfant, l'allocation est portée à : frs 300.-

Chèque annuel de formation

C'est un chèque annuel qui peut atteindre une valeur de 750.-frs au maximum. Il peut être délivré trois années de suite. Le chèque vous permet de financer tout ou partie d'un cours (écolage et taxe d'inscription) qui doit vous être utile sur le plan professionnel (cours de français). Le cours choisi sera d'une durée minimale de 40 heures.

Il est offert aux adultes vivant à Genève depuis au moins 1 an, sous réserve d'une limite de revenus, par:

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)
Rue Prévost Martin 6 -
Case postale 457
1211 Genève 4
tél. 022.388.44.00

Retraite anticipée à 60 ans

Depuis le 1^{er} janvier 2008, la retraite anticipée a été réduite de 50 % entre la 60^e et la 61^e année, ce qui implique de travailler 6 mois de plus.

Taux de rente jusqu'à l'âge AVS (65 ans):

- 65% du dernier salaire annuel brut, plus un montant forfaitaire de 6'000.-frs (max.80% du dernier salaire ou 2,4 fois la rente AVS maximale simple)

Cotisations en % des salaires, dès le 1er janvier 2008 :

- 4% employeur
- 1,3 % travailleur

Attention ! Pour les travailleurs concernés, demander votre mise à la retraite anticipée **10 mois avant l'âge de 60 ans**. Adressez-vous au SIT pour tout renseignement utile.

Charges sociales retenues sur les salaires

AVS (AI-APG)	5.05%
Chômage	1%
Caisse de retraite	6.25%
CNA : assurance accidents non professionnels	1.99% en moyenne
Assurance maladie perte de salaire (un jour de carence)	+ ou- 3%
Contribution professionnelle	1%
Retraite anticipée	1.3%
Assurance maternité	0.02%

Impôts à la source - vérification annuelle

Frontaliers, permis B et L sont imposés à la source (retenue sur le salaire) selon un barème tenant compte des salaires, état civil et charges de famille.

Nous vous invitons à venir **contrôler votre impôt à la source avant le 31 mars de chaque année** pour, le cas échéant réclamer le remboursement du trop payé.

La permanence Impôt à la source du SIT est ouverte les lundi, mercredi et vendredi de 14h à 17h. Si vous venez après 17h, prière de téléphoner au 022 / 818.03.00 pour avertir.

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 défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à d'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.
- **Fonds** de grève.
- **Formation** syndicale
- **Information** par les médias et publications périodiques (SIT-info)
- **Défense** des travailleurs-euses sans statut légal
- **Impôts** : remplissage de feuilles d'impôts, contrôle des impôts à la source
- **Caisse** de chômage

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

Permanences, accueil, informations générales

Mardi : 15 h. 00 – 18 h. 30
Jeudi : 15 h. 00 – 18 h. 30