

QUINCAILLERS ET COMMERCE DE MÉTAUX

CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail Quincailliers et commerce de métaux Genève

Edition 2008

Sommaire

[I. Préambule](#)

[II. Dispositions générales](#)

[Art. 1](#) Entreprises assujetties

[Art. 2](#) Employés assujettis

[Art. 3](#) Intérêts professionnels

[Art. 4](#) Paix du travail

[Art. 5](#) Règlement interne

[III. Dispositions matérielles](#)

[Art. 6](#) Engagement et congé

[Art. 7](#) Durée du travail

[Art. 8](#) Pauses

[Art. 9](#) Heures supplémentaires

[Art. 10](#) Jours fériés

[Art. 11](#) Salaires

[Art. 12](#) Adaptation des salaires

[IV. Prestations sociales](#)

[Art. 13](#) Vacances

[Art. 14](#) Absences justifiées

[Art. 15](#) Service militaire

[Art. 16](#) Assurance maladie

[Art. 17](#) Maternité et adoption

[V. Obligations générales des employeurs et travailleurs](#)

[Art. 18](#) Diligence et fidélité

[Art. 19](#) Liberté syndicale

[Art. 20](#) Formation continue

[VI. Dispositions d'exécution](#)

[Art. 21](#) Commission paritaire

[Art. 22](#) Contribution de solidarité

[VII. Dispositions finales](#)

[Art. 23](#) Entrée en vigueur et durée

[Art. 24](#) Droits acquis

[Contribution de solidarité – Règlement](#)

I. Préambule

La présente convention collective de travail a été conclue entre :

L'Association des Quincailliers suisses, section de Genève

d'une part,

et

Le syndicat UNIA

d'autre part,

II. Dispositions générales

Art.1 Entreprises assujetties

La présente convention collective s'applique à toutes les entreprises de quincaillerie et de commerce de métaux ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève.

A cette fin, les parties contractantes prendront toutes dispositions utiles pour que les tiers non liés par la présente convention, qu'ils soient employeurs ou travailleurs, participent ou se soumettent à cette dernière, au sens de l'article 356 ou 356 b CO

Sont également assujettis à la présente convention collective les bailleurs de services au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de service, lorsqu'ils placent un collaborateur dans une entreprise de quincaillerie ou de commerce de métaux.

Art. 2 Employés assujettis

L'ensemble du personnel travaillant dans les entreprises visées à l'article 1, quelque soit le mode de rémunération et la qualification professionnelle de ce personnel.

A moins que le droit fédéral n'en dispose autrement, les apprentis sont soumis à la présente convention collective.

Le personnel employé par un bailleur de service au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de service lorsqu'il travaille dans une entreprise visée à l'article 1.

Le personnel de vente est soumis à la présente convention collective à l'exception de l'article 11 (salaires), tant que la convention collective de travail cadre dans le commerce de détail est étendue.

Art. 3 Intérêts professionnels

Les parties contractantes feront leur possible pour sauvegarder les intérêts professionnels communs ; elles s'efforceront notamment de favoriser la formation professionnelle.

Art. 4 Paix du travail

Pour sauvegarder la paix du travail, les parties chercheront à élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels.

Les associations contractantes s'engagent à respecter, pendant toute la durée de la convention collective, la paix du travail. Cet engagement est pris par les associations aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.

Sont considérées comme violation de la paix du travail toutes mesures ou actions, individuelles ou collectives, ayant pour effet d'entraver la bonne marche du travail ou de l'interrompre, notamment toutes pressions ou mesures de combat, telles que grèves, lock-out, etc.

Art. 5 Règlement interne

Dans la mesure où il existe, le règlement interne est mis à disposition des travailleurs au moment de leur engagement. Les dispositions du règlement interne ne peuvent en aucun cas être contraires aux normes de la présente convention.

III. Dispositions matérielles

Art. 6 Engagement et congé

Temps d'essai

Sauf convention écrite prévoyant un délai plus court, les deux premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai pendant lequel les deux parties peuvent se libérer du contrat moyennant un préavis d'une semaine pour la fin d'une semaine.

Après le temps d'essai

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de :

- Un mois pendant la première année de service
- Deux mois de la 2e à la 9e année de service
- Trois mois dès la 10e année de service.

Art. 7 Durée du travail

La durée du travail est fixée à 42 heures effectives par semaine au poste de travail, moyenne prise dans l'année, réparties sur 5 jours au maximum.

L'horaire peut être réparti à la convenance de l'employeur et selon la nécessité de son commerce, pendant les différents mois de l'année, de manière à ce que la moyenne des horaires effectifs corresponde à 42 heures hebdomadaires.

Art. 8 Pauses

Il est accordé 15 minutes de pause au milieu de la matinée. La pause ne compte pas dans le temps de travail.

Art. 9 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire celles effectuées au-delà de l'horaire fixé dans le contrat de travail, seront évitées dans la mesure du possible.

Lorsque néanmoins de telles heures supplémentaires sont effectuées à la demande expresse de l'employeur, elles doivent être compensées d'entente entre les parties, au plus tard à la fin de l'année civile, avec une majoration de 25 %, en temps libre ou en argent. Sont réservées toutefois les dispositions impératives de la loi sur le travail et de son ordonnance d'application.

Le travail de nuit donne lieu à un supplément de 50 %.

Le travail du dimanche donne lieu à une compensation par du temps libre ou à un supplément de salaire de 100 %

Art. 10 Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés :

Le 1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeune genevois, Noël, 31 décembre.

Lorsque le jour de Noël et du Nouvel-an coïncident avec un dimanche, ils seront remplacés par un jour de congé supplémentaire le lendemain ou un autre jour.

Pour le travail les jours fériés, sauf justifié par des raisons techniques ou économiques le rendant indispensable, l'employeur accorde au travailleur une majoration de salaire de 50 %.

Le 1er mai n'est pas un jour férié. Reste réservée la situation antérieure de l'entreprise qui payait tout ou partie de ce jour. Sur demande des travailleurs, le 1er mai doit être accordé intégralement ou partiellement comme jour férié non rétribué.

La veille des jours fériés, l'employé est libéré à 18h00.

Art. 11 Salaires

Le salaire est fixé par libre entente entre l'employeur et son personnel. Il tiendra notamment compte du poste occupé, de l'expérience professionnelle et de la formation suivie.

Les salaires suivants sont des minimums. Ils comprennent les primes et gratification. Les heures supplémentaires payées ne doivent pas être incluses.

Le personnel est rémunéré au mois.

– Personnel de bureau avec CFC

1ère	année de pratique professionnelle	43 200.–
4ème	année de pratique professionnelle	45 100.–
7ème	année de pratique professionnelle	48 800.–

– Personnel de bureau sans CFC

1ère	année de pratique professionnelle	40 400.–
4ème	année de pratique professionnelle	42 000.–
7ème	année de pratique professionnelle	46 900.–

– Chauffeurs camionnettes

1ère	année de pratique professionnelle	45 700.–
4ème	année de pratique professionnelle	46 900.–

– Chauffeurs camions

55 700.–

– Ouvriers de dépôt et de chantier et magasiniers

Travaux légers :

1ère année de pratique professionnelle	39 000.–
4ème année de pratique professionnelle	41 300.–
7ème année de pratique professionnelle	43 800.–

Travaux lourds :

1ère année de pratique professionnelle	46 300.–
4ème année de pratique professionnelle	50 000.–

Façonneurs d'acier d'armature :

1ère année de pratique professionnelle	46 300.–
4ème année de pratique professionnelle	51 900.–

– **Apprentis**

1er semestre	8 300.–
2ème semestre	10 200.–
3ème semestre	12 700.–
5ème semestre	14 600.–
3ème année	17 700.–

– **Moins de 20 ans**

En dessous de 20 ans, sauf pour les apprentis, c'est le salaire de la première année professionnelle diminué de 10 % qui s'applique.

En dessous de 18 ans, sauf pour les apprentis, c'est le salaire de la première année professionnelle diminué de 15 % qui s'applique.

– **Salaires horaires**

La transformation du salaire mensuel en salaire horaire s'effectue en divisant le salaire mensuel par 182.

– **Cas particuliers**

Si pour une raison valable, un employé ne pouvait exécuter un travail suffisant, le cas devrait être soumis à la commission paritaire.

Art. 12 Adaptation des salaires

Les salaires minimums fixés à l'art. 11 sont réputés correspondre à l'indice suisse des prix à la consommation de décembre 2007.

Le barème des salaires peut être revu pour autant que l'indice suisse du mois de décembre subisse une variation de 3 % par comparaison à celui de décembre de l'année précédente.

IV. Prestations sociales**Art. 13 Vacances**

Le droit aux vacances annuelles payées se calcule sur une base de quatre semaines.

Les employés qui totalisent 15 ans de service dans l'entreprise ou 50 ans d'âge et 5 ans de service bénéficient de 5 semaines de vacances.

Les employés qui totalisent 25 ans de service dans l'entreprise et 60 ans d'âge bénéficient de 6 semaines de vacances.

Les années d'apprentissage dans l'entreprise comptent comme années de service.

Pour les jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans et les apprentis, le droit aux vacances est fixé à 5 semaines.

Art 14 Absences justifiées

Sur demande, des congés spéciaux sont accordés au personnel dans les cas suivants :

- Mariage ou partenariat enregistré : 3 jours
- Naissance de propres enfants : 2 jours
- Décès selon le degré de parenté et le lieu de décès : ½ à 3 jours
- Déménagement : 1 jour dans l'intervalle de douze mois consécutifs pour le personnel titulaire d'un bail d'un appartement non meublé.

Art. 15 Service militaire

Pendant les périodes de service militaire obligatoire en Suisse ou de protection civile, les indemnités

des caisses de compensation sont complétées par les employeurs pour atteindre les pourcentages de salaires ci-après :

- Inspection et cours de répétition : 100%
- Ecole de recrues, services exigés pour obtenir le grade de sous-officier : 75 % pour les travailleurs célibataires et 100 % pour les travailleurs mariés ou liés à un partenaire enregistré.
- Service civil et protection civile : 75 % pour els travailleurs célibataires et 100 % pour les travailleurs mariés ou liés par un partenaire enregistré.

Les indemnités globales allouées pour les écoles de recrue, les services pour obtenir le grade de sous officier, le service civil et protection civile, ne sont exigibles, pour la part qui dépasse les prescriptions légales, que si l'employé ne quitte pas l'entreprise dans les 90 jours, de son propre gré, qui suivent son retour du service militaire ou du service civil.

Art 16 Assurance maladie

Après le temps d'essai, l'employeur est tenu de mettre tout le personnel au bénéfice d'une assurance perte de salaire qui garantit le versement, d'une indemnité journalière correspondant à 80 % du salaire pendant 720 jours (1800 jours en cas de tuberculose et poliomyélite) en l'espace de 900 jours consécutifs.

Les 30 premiers jours sont payés à 80 % par l'entreprise dès le 1er jour.

La moitié de la prime d'assurance est versée par l'employeur.

L'employeur qui satisfait aux obligations ci-dessus est libéré de toutes les charges découlant pour lui de l'article 324a CO.

Art 17 Maternité et adoption

L'employée ayant accouché ou l'employé-e ayant adopté est au bénéfice d'un congé maternité de 16 semaines. Selon la loi genevoise, l'allocation est égale à 80 % du gain assuré.

L'employeur complète les prestations de telle manière que le salaire versé soit égal à 100 % durant une période convenue comme suit :

- 4 semaines pendant la première année de service dans l'entreprise
- 8 semaines de la 2ème à la 5ème année dans l'entreprise
- 12 semaines dès la 5ème année révolue à la 7ème année dans l'entreprise
- 16 semaines dès la 7ème année révolue dans l'entreprise

V. Obligations générale des employeurs et travailleurs

Art. 18 Diligence et fidélité

Les travailleurs sont tenus au secret professionnel pour tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur travail. Cette obligation les lie même après leur départ de l'entreprise.

Le personnel est tenu de s'acquitter de ses fonctions au mieux de ses possibilités, en se conformant aux instructions générales ainsi qu'aux ordres spéciaux de ses supérieurs.

L'employeur doit observer scrupuleusement les heures de service et, en particulier, vouer tout son temps et toute son activité dans l'entreprise pour laquelle il travaille.

Art 19 Liberté syndicale

Le personnel jouit de la garantie de la liberté d'affiliation syndicale.

Art 20 Formation continue

L'employeur veille au maintien et au développement des compétences professionnelles des employés en encourageant la formation continue.

VI. Dispositions d'exécution

Art. 21 Commission paritaire

Une commission paritaire est instituée pour veiller à l'application de la présente convention collective. Elle traite notamment de toutes les contestations qui pourraient être issues de l'application de la présente convention collective.

La commission paritaire est composée au minimum de deux membres de chacune des associations

signataires.

Si un membre de la commission paritaire siège dans la commission alors que le différent à trancher concerne son entreprise ou celle dont il est employé, il doit se récuser.

Lorsqu'une entente ne peut être réalisée directement en commission paritaire, le différent peut être porté dans les 15 jours devant la Chambre des relations collective de travail (CRCT).

Art 22 Contribution de solidarité

Une contribution de solidarité d'un montant de Fr. 10.– est perçue auprès des travailleurs soumis à la présente convention.

La contribution est retenue par l'employeur sur le salaire mensuel de chaque travailleur.

La contribution est utilisée pour la couverture des frais d'exécution de la convention collective ainsi que pour la formation et le perfectionnement professionnel.

Les modalités d'application de la contribution de solidarité font l'objet d'un règlement spécial.

VII. Dispositions finales

Art 23 Entrée en vigueur et durée

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2008 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2009.

A défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, trois mois avant l'échéance, la convention est renouvelée par tacite reconduction d'année en année.

La dénonciation doit être faite par lettre recommandée.

La partie qui dénonce la convention collective doit énumérer les articles de la convention qu'elle entend dénoncer.

La partie qui a reçu la première dénonciation totale ou partielle de la convention peut les dénoncer à son tour, totalement ou partiellement, dans un délai d'un mois.

Art 24 Droits acquis

Les situations individuelles acquises par les travailleurs avant l'entrée en vigueur de la présente convention ne pourront être diminuées en raison de son application.

Ainsi fait à Genève, le 31 octobre 2007

**Pour l'Association des Quincailliers suisses,
section de Genève**

Olivier HEURTEUX

Pour le Syndicat Unia

Jamshid POURANPIR

Contribution de solidarité Quincailliers et commerces de métaux

Règlement

Edition 2008

Préambule

Le présent règlement définit les modalités administratives de perception et d'utilisation de la contribution de solidarité instituée à l'article 22 de la convention collective de travail des quincailliers et commerces de métaux de Genève, édition 2008.

Modalité de perception

La contribution de solidarité est perçue annuellement sur la base de listes nominatives communiquées par les entreprises, concernant les employés, et par le syndicat concernant les travailleurs syndiqués.

Les listes ne pourront en aucun cas être utilisées à d'autres fins qu'à la perception et à la rétrocession

des contributions de solidarité.

Perception de la contribution de solidarité

La commission paritaire des quincaillers et commerces de métaux mandate la Fédération des Entreprises Romandes, Genève pour percevoir auprès des employeurs la contribution de solidarité.

Répartition

A la fin de chaque année, sur la base des listes établies par les entreprises et celle établie par le syndicat UNIA, la commission paritaire ristourne au syndicat UNIA :

- Fr. 10.- par travailleur syndiqué
- Fr. 5.- par travailleur non syndiqué.

Le solde de la contribution est acquis à la commission paritaire.

Utilisation des Fonds de solidarité

Les fonds sont destinés à financer, notamment :

- Des initiatives pour encourager la formation et le perfectionnement dans la branche et l'instauration de mesures visant à sauvegarder ses intérêts généraux.
- Les coûts engendrés par l'application de la CCT, séances de commissions, rédaction de procès-verbaux, ainsi que l'administration générale des activités paritaires.
- Le coût de la perception de la contribution de solidarité.

Responsabilité

Dans la mesure où la quote-part prévue a été versée au syndicat sur la base de la liste de ses adhérents quincaillers fournie par lui, ce dernier répond seul à l'égard de chaque travailleur concerné, des sommes qui lui ont été versées.

Commission paritaire spéciale

Une commission paritaire spéciale, composée de deux représentants patronaux et de deux représentants syndicaux a à connaître des listes du personnel et de toutes les démarches liées à la perception de la contribution de solidarité.

La commission spéciale fournira à la commission paritaire les éléments et renseignements financiers qui permettront à cette dernière de décider de la destination des fonds qui lui reviennent.

Vérification des comptes

Les comptes annuels sont vérifiés et approuvés par la commission paritaire chaque année.

Signatures

Madame Nathalie BLCH, secrétaire patronale à la Fédération des Entreprises Romandes, Genève et Monsieur Jamshid POURSNPIR, secrétaire syndical à UNIA exercent la signature collective à deux au CCP avec chacun un suppléant.

Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2008 et remplace le règlement en vigueur depuis 1997.

Ainsi fait à Genève, le 31 octobre 2007

**Pour l'Association des Quincaillers suisses,
section de Genève**

Olivier HEURTEUX

Pour le Syndicat Unia

Jamshid POURANPIR